

UNIVERSIDADE DE LISBOA
INSTITUTO de CIÊNCIAS SOCIAIS



Homens em licença parental inicial partilhada

A perspetiva do pai e da empresa

Mafalda Silveira Nunes Duarte Leitão

Orientadora: Professora Doutora Karin Elizabeth Wall Gago

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Sociologia, Especialidade de Sociologia das Desigualdades, das Minorias e dos Movimentos Sociais

2018

UNIVERSIDADE DE LISBOA
INSTITUTO de CIÊNCIAS SOCIAIS



Homens em licença parental inicial partilhada

A perspetiva do pai e da empresa

Mafalda Silveira Nunes Duarte Leitão

Orientadora: Professora Doutora Karin Elizabeth Wall Gago

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Sociologia, Especialidade de Sociologia das Desigualdades, das Minorias e dos Movimentos Sociais

Júri

Presidente: Doutora Ana Margarida de Seabra Nunes de Almeida, Investigadora Coordenadora, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa

Vogais: Doutor Gerardo Alejandro Meil Landwerlin, *Catedrático de Universidad, Facultad de Ciencias Económicas e Empresariales, Universidad Autónoma de Madrid, Espanha.*

Doutora Virgínia do Carmo Ferreira, Professora Auxiliar, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra

Doutora Maria das Dores Horta Guerreiro, Professora Associada, Escola de Sociologia e Políticas Públicas do ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa

Doutora Karin Elisabeth Wall Gago, Investigadora Coordenadora, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa

Esta investigação foi realizada com o apoio institucional da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, através da concessão de uma bolsa de doutoramento (SFRH/BD/78590/2011), financiada por fundos nacionais do MEC e com a duração de quarenta e oito meses.

Esta tese é dedicada à minha querida mãe.

Agradecimentos

Agradeço à Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) por ter financiado este projeto e ao Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa por o ter acolhido.

Agradeço à Professora Doutora Karin Wall por me ter proporcionado conviver com a excelência do seu perfil científico e humano. Aproveito o momento para mencionar o privilégio que tem sido trabalhar com uma pessoa que respeita o conhecimento e o desenvolvimento, e destacar a sua atitude empreendedora de fazer crescer os seus colaboradores. A ela devo grande parte do meu percurso profissional.

Agradeço profundamente o apoio de todos os entrevistados que voluntariamente se disponibilizaram para participar neste estudo e que fizeram o favor de me cederem uma parte do seu precioso tempo para uma entrevista, sem eles a tese não seria possível.

Agradeço também a todos os colegas e amigos com quem tenho convivido nestes últimos anos de trabalho e com quem partilhei esta preocupação. Agradeço à Carla, Cristina, Cecília e Rita pela revisão e incentivo constante. E à Dra. Goretti Matias pela gestão dos prazos de entrega.

Um agradecimento muito especial a duas pessoas, Susana e Vanessa, grandes companheiras na amizade e no trabalho, cujo contributo nesta fase final desta tese foi essencial para a sua finalização. Obrigada amigas!

Agradeço finalmente à minha família, mãe, pai, irmãos e filha por todo o apoio que sempre me deram, também indispensável à finalização da tese. À minha filha principalmente.

Resumo

Em vigor desde 2009, a “licença parental inicial” convida à participação autónoma do pai nos cuidados ao bebé desde os primeiros meses de vida. Se o pai ficar de licença, sozinho com o bebé, depois de a mãe regressar ao trabalho, a licença bem paga prolonga-se mais um mês. A introdução deste “bónus” modificou o perfil de utilização desta licença, até então, quase exclusivamente feminino. Porém, se há muitos homens a aceitar este convite muitos outros ainda o declinam. Sabemos que a conciliação entre vida familiar e vida profissional enfrenta obstáculos a partir do mercado de trabalho, sobretudo no caso dos homens sistematicamente mais permeáveis ao estereótipo do trabalhador ideal (masculino) que surge em cumplicidade com o do cuidador ideal (feminino). Neste cenário de constrangimentos vários, que fatores estão a contribuir para a mobilização do pai em torno da licença parental inicial partilhada?

A pesquisa tem dois objetivos: conhecer os motivos que levaram os homens a partilhar a licença bonificada; conhecer o papel que aí desempenharam os respetivos contextos profissionais. Seguindo uma abordagem qualitativa, explorámos a perspetiva do pai e de entidades empregadoras. Os resultados destacam a motivação cuidadora, mas também a multiplicidade de variáveis que, no mercado de trabalho, acionam e condicionam a mobilização do pai. Apontam para uma complexidade de configurações de mobilização que resultam da interação entre motivações, dinâmicas do mercado de trabalho e agência individual do pai. Encontramos três padrões de comunicação e acolhimento da decisão do pai em contexto laboral - negociação, penalização e informação; do lado dos empregadores tipificamos três padrões de interpretação e acomodação da iniciativa do pai - resistente, ambíguo e recetivo. Concluimos que a partilha da licença parental inicial bonificada pelo pai não está ainda consolidada como direito ou política de conciliação, mas que a agência individual do pai pode ter um papel importante nesse sentido.

Palavras – Chave: partilha da licença parental inicial, políticas de família, igualdade de género, conciliação vida familiar e vida profissional, mercado de trabalho

Abstract

“Initial parental leave”, which has been enshrined in legislation since 2009, encourages the father to take a “home alone leave” in order to care for the baby in the first months of life. If the father remains on leave alone with the baby after the mother goes back to work, this leave is extended for a further month. The introduction of this “bonus” month changed the way parents use this leave, in that until then it had almost always been taken exclusively by the mother. However, while many men take up this option, there are many others who decline to do so. We know that the labour market places obstacles in the way of reconciling work and family life, especially for men who are more susceptible to the (male) ideal worker stereotype, which goes hand in hand with the (female) ideal carer stereotype. In this scenario of multiple constraints, what are the factors which help the father to opt for shared initial parental leave?

This research has two aims: to understand the motives which lead men to share the bonus leave; and to understand the role of the corresponding work contexts. Adopting a qualitative approach, we explore the father’s and employers’ perspectives. The results highlight the father’s motivation to care, and also a multiplicity of other labour market variables which act on and affect the father’s willingness to take up the leave. They point to complexity in the combinations of factors affecting fathers’ take up of shared leave, deriving from the interaction of motivations, labour market dynamics and fathers’ agency. We identify three patterns of communication and reception of the father’s decision in the work context – *negotiation*, *information* and *penalty*; on the employers’ side we find three types of interpretation and acceptance of the father’s initiative – *resistance*, *ambiguity* and *receptiveness*. We conclude that the father’s sharing of “initial parental leave” with the bonus month is still not fully integrated as a right or policy for reconciling work and family life, however father’s agency may play a significant role in achieving this.

Key words: shared initial parental leave, family policies, gender equality, reconciling work and family life, labour market

Introdução.....	1
PARTE 1 – DISCUSSÃO TEÓRICA.....	9
Capítulo I- Estado da arte.....	9
1.1 A arquitetura política das licenças parentais.....	10
1.1.1 As licenças parentais como política social.....	11
1.1.2 As licenças parentais como política de família.....	24
1.1.3 As licenças parentais como política de igualdade de género.....	49
1.2 Do lado dos atores: fatores que moldam a mobilização do pai.....	63
1.2.1 Normas sociais e culturais dos “papéis parentais de género”.....	63
1.2.2 As empresas e suas “culturas” enquanto “atores da conciliação.....	79
Capítulo II - A caminho da pesquisa empírica.....	91
2.1 Problema, objetivos e hipóteses.....	91
2.2 Desenho metodológico da pesquisa.....	94
2.3 Caracterização das amostras.....	97
PARTE 2 – RESULTADOS EMPÍRICOS.....	101
Capítulo III - Motivos do pai para a partilha.....	101
3.1 Motivação cuidadora.....	101
3.2 Motivação instrumental.....	155
Capítulo IV – Fatores que condicionam a mobilização do pai em contexto laboral.....	175
4.1 Macro-dinâmicas do mercado de trabalho.....	175
4.2 Micro-dinâmicas do mercado de trabalho.....	194

Capítulo V – Padrões de interpretação e acomodação empresarial da mobilização do pai.....	209
5.1 Padrão resistente.....	210
5.2 Padrão ambíguo.....	224
5.3 Padrão recetivo.....	230
 Capítulo VI - Padrões de comunicação e acolhimento da partilha da licença parental inicial pelo pai.....	 237
6.1 Padrão negociação.....	238
6.2 Padrão penalização.....	254
6.3 Padrão informação.....	276
 Conclusões.....	 289
 Bibliografia.....	 299
 Anexos.....	 313
Anexo 1 – Quadro entrevistados pais.....	315
Anexo 2 – Quadro entrevistados empregadores.....	317
Anexo 3 – Guiões das entrevistas.....	318

Introdução

A licença parental inicial como “o gatilho” da pesquisa

Esta pesquisa estuda a mobilização do pai trabalhador em torno da licença parental inicial que é, desde 2009, a designação atribuída à anterior licença por maternidade em Portugal. Precisamente, com a aprovação da revisão do Código de Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) a legislação nacional que enquadra a proteção social na maternidade/paternidade é alvo de alterações inéditas. A par do reforço dos direitos exclusivos do pai e da substituição dos termos “maternidade” e “paternidade” por “parentalidade”, uma terminologia intencionalmente neutra, destaca-se a introdução de um bónus, na forma de mais um mês de licença bem paga, concedido aos casais (pai e mãe trabalhadores) que optem por partilhar a licença parental inicial após o período de gozo exclusivo e obrigatório da mãe (quarenta e dois dias imediatamente a seguir ao parto). Contudo, para beneficiar deste bónus, a partilha tem de obedecer a um duplo critério: durar, pelo menos, um mês (trinta dias consecutivos ou dois períodos de quinze dias consecutivos) e o cônjuge deve regressar ao mercado de trabalho.

Nestes termos, podemos concluir que, na sua nova designação e modalidade bonificada, a licença parental inicial convida e alicia a participação autónoma do homem, pai trabalhador, nos cuidados ao bebé desde os primeiros meses de vida.¹ Mas estarão os homens portugueses a aceitar (ou a declinar) este convite? Quais os fatores que mobilizam ou constroem a utilização desta licença?

¹ É importante mencionar que a participação do pai na principal licença associada ao nascimento de uma criança, mediante decisão conjunta dos cônjuges, já era possível por lei desde 1995 (Lei nº 17/95, DR nº 134, Série I-A, de 9 de junho e Decreto-Lei nº 194/96, DR, Série I-A, nº 240, de 16 de outubro), contudo, em moldes diferentes, sem qualquer benefício na forma de bónus de tempo ou de subsídio. A lei estipulava que o pai poderia gozar a licença por maternidade mediante decisão de ambos os cônjuges após o período de gozo obrigatório da mãe - à época catorze dias subsequentes ao parto - no entanto, embora a entrada do pai implicasse a saída da mãe e vice-versa, não havia lugar a qualquer incentivo acabando a participação do pai por implicar a redução do tempo de licença da mãe, a quem a licença formalmente se destinava. A alteração ocorrida em 2009 tem contornos e impactos distintos. A licença passa a utilizar uma designação mais neutra (“parental”) e é dirigida a ambos – pai e mãe trabalhadores. Há uma complementaridade de tempo de licença em que os casais que cumprem o critério de partilha são “discriminados” positivamente, em tempo e subsídio pago: 150 dias de licença a cem por cento do vencimento de referência ou 180 dias a oitenta e três por cento, por comparação com as opções anteriores à introdução do bónus: 120 dias de licença a cem por cento ou 150 dias a oitenta por cento do vencimento de referência (opções que estão, aliás, ainda em vigor para quem não satisfaz a condição de partilha indispensável à atribuição do bónus).

É o carácter inovador e promotor deste bónus que interpela a nossa curiosidade sociológica e que acaba por funcionar como o gatilho de uma pesquisa em torno da mobilização do pai trabalhador para a licença parental inicial que, não obstante a sua nova designação, tem sido ao longo do tempo utilizada sobretudo pela mãe, a sua principal destinatária.

Reforça o nosso interesse o aumento exponencial do número de utilizações de uma possibilidade (a partilha da licença parental inicial/licença por maternidade) que, existindo desde 1995, só é institucionalmente incentivada, por via do bónus de partilha, desde 2009. No espaço de um ano, o número de licenças bonificadas atribuídas passa de 582 utilizadores, em 2008, para 12.506, em 2009, e para 16.426, em 2010². Em 2011, ano em que este projeto de pesquisa foi desenhado e submetido a financiamento junto da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), o número de casais a partilhar a licença parental inicial bonificada totalizava 16.719; os dados mais recentes são de 2016 e apontam para 22.919 casos, número absoluto que, proporcionalmente, corresponde a 31 por cento do total de subsídios parentais iniciais concedidos (anterior subsídio por maternidade) e a 26 por cento do total de nascimentos (Wall, Leitão, Correia e Ramos, 2016)³. Ora, estes números podem ser objeto de duas leituras: uma é a existência de uma alteração radical da prática de partilha da licença parental inicial entre o pai e a mãe trabalhadores, dado o aumento muito expressivo do número de utilizações registado no primeiro ano imediatamente a seguir à introdução do bónus; outra é que esse aumento está ainda aquém do seu potencial pois apesar de ter vindo a evoluir ao longo do tempo, de uma forma positiva e cadenciada, é ainda algo lento ou menos exponencial do que se poderia prever pelo registo observado no primeiro ano em vigor. Ou seja, se já há muitos homens a aceitar este convite muitos mais ainda o declinam.

² De acordo com a contabilização efetuada pelo Instituto de Informática e Estatística da Segurança Social, I.P. (IESS) estima-se que o número de utilizações seja superior pois os dados compilados pelo IEES referem-se apenas aos utilizadores com contribuições para o regime geral da Segurança Social, não contemplando a generalidade dos funcionários públicos e outros utilizadores com contribuições para regimes paralelos de previdência social (por exemplo, caixas de previdência de jornalistas, solicitadores, empregados bancários, advogados, entre outros).

³ Estes dados, bem como outros que dizem respeito à utilização das licenças exclusivas do pai (obrigatórias e facultativas), têm sido trabalhados pelo Observatório das Famílias e das Políticas de Família do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa nos respetivos relatórios anuais disponíveis em: <http://www.observatoriofamilias.ics.ul.pt/>.

Enquadramento, pertinência e objetivos

A construção legal dos regimes de licenças parentais espelha e promove um conjunto de transformações que atravessam as sociedades nos seus mais diversos domínios, em particular no que diz respeito à construção dos papéis parentais de género. A incorporação do pai como sujeito também elegível às licenças parentais faz parte da agenda política de vários países europeus e é um indicador de novas representações sociais sobre o lugar do homem na família, na relação conjugal e na relação com os/as filhos/as (Marinho, 2011), ao mesmo tempo que invoca e trespassa temas efervescentes do desenvolvimento económico e social das sociedades contemporâneas ocidentais, nomeadamente: o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a igualdade de género na conciliação trabalho e família, ambos tidos como pressupostos da maior igualdade entre homens e mulheres nas esferas pública e privada. Mas esta entrada masculina numa área tradicionalmente feminina não tem sido linear. Entre o contexto político de conceção e desenho das licenças e a adesão dos atores (homens pais trabalhadores) entram em cena culturas de género no trabalho e na família (O'Brien e Wall, 2017).

Do lado do contexto político de conceção e desenho das licenças parentais é de salientar que a elegibilidade dos homens a esses direitos não é ainda transversal aos vários países europeus⁴. Muitos países não têm ainda uma licença por paternidade formalmente instituída e, entre os países que já a contemplam, as assimetrias dos tempos de licença da mãe e do pai são muito acentuadas (Moss e Deven, 2015), reservando ao pai um tempo mais curto e pontual. Não é esse hoje o caso em Portugal. Em 2009 (dez anos depois da introdução da primeira licença por paternidade de cinco dias úteis e da licença parental de quinze dias para o pai, ambas inteiramente subsidiadas pela Segurança Social), a componente de igualdade de género marca e atravessa a proteção social na parentalidade colocando o nosso país a par dos países mais igualitários do norte da Europa, no que diz respeito à quantidade de tempo de licença parental bem paga especialmente desenhada para mobilizar o pai. Além de a principal licença associada ao nascimento de uma criança (120 a 150 dias) se dirigir, desde então, ao pai e à mãe trabalhadores (e, tal como referido, se poder prolongar até aos 180 dias se cada um ficar sozinho

⁴ Veja-se, também, como exemplo, a demora e a complexidade da negociação da Diretiva Comunitária sobre uma licença parental complementar à licença por maternidade (não inferior a três meses, direito individual, não transferível, para cada progenitor) entre a formulação de uma proposta em 1983 e a sua aceitação final em 1996 (Fusilier, 2009); ou, mais recentemente, em abril de 2017, a discussão sobre a possibilidade de uma Diretiva sobre a licença por paternidade que, até à data, não conseguiu reunir o consenso necessário por parte dos Estados-membros).

com o bebé após o regresso do outro ao trabalho), os homens também têm direito a dez dias úteis de licença exclusiva de gozo obrigatório (desde 2016, quinze dias úteis) e mais dez dias úteis exclusivos de gozo facultativo, ambos sem perda de remuneração, a utilizar durante o tempo em que a mãe está em casa; esgotada esta licença, cada progenitor tem ainda, alternadamente, o direito individual e não transferível a uma licença parental alargada até três meses, subsidiada a vinte e cinco por cento do salário de referência.

Dado este enquadramento legal politicamente recetivo e incentivador da partilha da licença parental inicial entre o pai e a mãe, o foco dirige-se então para o lado dos atores, mais concretamente, para a adesão do pai à nova licença parental inicial agora bonificada. A entrada e a participação autónoma do pai nestes primeiros cuidados ao bebé, embora em evolução, é ainda lenta, moderada e aquém do seu potencial. As mães permanecem as principais utilizadoras das licenças parentais, em número e em quantidade de tempo partilhado (Moss e Deven, 2015; Wall, Leitão, Correia e Ramos, 2016), de onde resulta a reprodução de modelos de divisão sexual do trabalho ainda muito desiguais e penalizadores para as mulheres (Wall, 2007a), que permanecem sistematicamente mais vulneráveis a situações de desemprego, desigualdade salarial, dupla jornada e precariedade laboral, cenário que se virá a traduzir, mais tarde, em período de vida pós-ativa, numa proteção social mais frágil (Casaca, 2013).

Do lado da pesquisa, a sociologia aborda a conciliação trabalho-família, primeiro numa perspetiva predominantemente feminina, e, mais recentemente, também no masculino (Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall *et al.*, 2016a, 2016b). Estuda e identifica como principais obstáculos ao gozo das licenças parentais por parte dos homens a persistência de normas e ideologias associadas à divisão tradicional dos papéis de género na família e no trabalho. Assim, não obstante a emergência e a generalização da figura do pai *presente e afetivo*, por oposição à figura do pai *provedor*, mais distante e austero, e ainda o reconhecimento igualmente generalizado da mãe como mulher trabalhadora, persistem estereótipos de género que a veem como a principal (e melhor) cuidadora das crianças mais pequenas e principal responsável pela gestão do espaço doméstico, reservando ao pai a ligação ao espaço público, nomeadamente ao mundo do trabalho (Torres *et al.*, 2004; Aboim, 2007, 2010a; Ramos, Atalaia e Cunha, 2016).

Outro obstáculo remete para o modo como os contextos profissionais parecem condicionar a mobilização dos homens para o gozo das licenças parentais. A permeabilidade entre estereótipos parentais de género e estereótipos profissionais de género favorece a projeção do trabalhador ideal como um trabalhador do sexo masculino este, sim, totalmente liberto de compromissos familiares e intensivamente dedicado ao trabalho profissional (Cunha, Atalaia e Wall, 2016).

Embora já existam em Portugal algumas pesquisas (Ferreira *et al.*, 2009; Ferreira e Lopes, 2004; Perista e Lopes, 1999; Wall, 2014) que evidenciam as dificuldades sentidas pelos homens (pais trabalhadores) no gozo das licenças parentais nos respetivos contextos profissionais - assim percecionando ou experimentando atitudes pouco ou nada recetivas por parte das entidades empregadoras -, as licenças parentais têm sido uma área pouco estudada do ponto de vista da utilização e da vivência que delas fazem os atores para quem são desenhadas (Meil, Balsas e García, 2017). Sabe-se ainda muito pouco sobre a forma como os homens-pais e as mulheres-mães veem e vivem as licenças, nomeadamente sobre os fatores que favorecem a sua utilização, os contextos de negociação da sua utilização nos locais de trabalho e as repercussões nas respetivas carreiras profissionais, e, sobre quem são, afinal, os homens que as gozam. Por outro lado, apesar de tidos neste processo como “atores da conciliação” (Ferreira *et al.*, 2009), não conhecemos estudos em Portugal sobre as representações dos empregadores acerca da mobilização do pai para a partilha da licença parental bonificada.

É neste contexto que situamos a pertinência e a atualidade da pesquisa aqui apresentada. É fundamental produzir mais conhecimento sobre a forma como os atores utilizam e vivem subjetivamente as licenças. Seleccionámos a *licença parental inicial bonificada* por se distinguir das demais ao proporcionar ao pai, sem perda de vencimento, cuidar do bebé de forma mais individualizada e independente da mãe e equilibrar os tempos de pausa que cada um faz no mercado de trabalho por ocasião do nascimento do/a filho/a, assim promovendo ou contribuindo para uma maior igualdade de género no trabalho pago e não pago, tema de grande centralidade no desenvolvimento atual e futuro das sociedades contemporâneas.

E a questão que nos interpela é: num cenário em que à partida se colocam vários constrangimentos, que fatores estão afinal a funcionar para que a mobilização do pai se concretize? Quais são os fatores que estão a permitir “converter recursos institucionais em capacitação e liberdade de ação” (Ferreira *et al.*, 2009, 148-149)? Se já existe conhecimento produzido sobre os fatores que dificultam a utilização da licença parental inicial bonificada pelos homens, sabemos ainda pouco sobre os fatores que a favorecem e quais os de maior impacto. Para nós, a questão crucial reside em conhecer melhor quem, porquê e como se mobiliza. Por que decidiram estes pais partilhar a licença? Que fatores favoreceram essa decisão? Como comunicaram a sua decisão no local de trabalho? Que papel desempenham os respetivos contextos profissionais? Que representações têm os empregadores sobre a mobilização do pai para a partilha da licença?

Partimos, então, para uma pesquisa que tem dois principais objetivos: 1 - conhecer os fatores/motivos da mobilização dos pais (homens) trabalhadores para a partilha bonificada; 2 -

saber em que medida o mercado de trabalho pode ser ou não um elemento implicado e estruturador dessa mobilização. Queremos conhecer a perspetiva do pai e do empregador, interessa-nos tanto o pai que se mobiliza como o empregador que se confronta e gere essa ausência, pois é no palco profissional que se joga a saída efetiva do pai para a licença. Portanto, através de uma abordagem qualitativa, iremos dar voz aos atores e conhecer em profundidade as motivações, sentidos e significados que atribuem às suas práticas.

Reiteramos que, dado estarmos perante um tema ainda pouco estudado, a pesquisa aqui apresentada tem um carácter exploratório que privilegia uma lógica de descoberta (Pais, 2002). Ainda assim esperamos contribuir para aprofundar o conhecimento em torno de uma temática emergente e ainda pouco estudada em Portugal - a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial -, bem como contribuir com informação relevante que permita aperfeiçoar o desenho da política de licenças em Portugal, dando a conhecer a sua adequação às preferências e expectativas dos atores a que se destinam.

Estrutura da tese

A tese divide-se em duas partes principais: a primeira, de discussão teórica e metodológica, e a segunda, de apresentação de resultados empíricos. Na Parte 1, o Capítulo I é dedicado ao *estado da arte* sobre o tema em estudo. Aí discutimos o olhar sociológico sobre as licenças parentais, bem como a integração e mobilização do pai em torno das mesmas. Identificámos três abordagens. A primeira centra-se no desenho das políticas a nível dos princípios políticos e ideológicos que informam a própria *arquitetura das licenças* e no impacto esperado nas práticas dos atores; aqui identificamos e problematizamos as licenças como política social, política de família e política de igualdade de género. Uma segunda abordagem desloca a atenção para a perspetiva dos atores sobre a política de licenças, evidenciando que além de enquadrada institucionalmente a sua agência também é moldada por culturas de género. A terceira abordagem centra-se na influência que os contextos profissionais podem ter na mobilização do pai. No Capítulo II, fazemos a ponte entre a discussão anterior e a apresentação dos resultados que se segue na Parte 2, situamos o nosso problema/objeto, definimos objetivos, avançamos com o desenho metodológico da pesquisa, definimos os eixos de análise, selecionamos a técnica de recolha e tratamento da informação e caracterizamos os pais (homens) trabalhadores e os empregadores entrevistados. Em seguida, entramos na Parte 2 dedicada à apresentação dos resultados empíricos. No Capítulo III, apresentamos os motivos

do pai para a partilha da licença bonificada, mas apenas a partir da amostra dos próprios que se mobilizaram nesse sentido. No Capítulo IV, cruzamos ambas as amostras – pais e empregadores – na análise de outros motivos/fatores que, a partir do mercado de trabalho, podem acionar e/ou condicionar a mobilização do pai para a licença bonificada. No Capítulo V, analisamos as representações dos empregadores sobre a partilha da licença parental bonificada entre o pai e a mãe e mapeamos três padrões de interpretação/acomodação empresarial dessa mobilização, apenas com base na amostra de empregadores. No Capítulo VI, centramo-nos no processo de comunicação da decisão do pai no respetivo contexto profissional e mapeamos três padrões de comunicação/acolhimento dessa decisão, apenas com base na amostra dos pais. Por fim, sistematizamos a informação recolhida, confrontamos os resultados com as hipóteses exploratórias inicialmente delineadas e sumariamos as principais conclusões da pesquisa.

PARTE 1 – DISCUSSÃO TEÓRICA

Capítulo I Estado da arte

De acordo com os objetivos que definimos, partimos para a revisão da literatura sociológica sobre licenças parentais⁵. Duas perguntas servem de orientação ao mapeamento desta literatura: qual o olhar da sociologia sobre estas licenças; como tem estudado a integração e a mobilização do pai em torno das mesmas?

Identificamos três abordagens da pesquisa sociológica sobre as licenças parentais. A primeira remete para a análise da normatividade jurídica das licenças parentais, dos seus princípios políticos e ideológicos e do impacto esperado nas práticas dos atores. Nesta abordagem, a perspectiva sociológica centra a sua análise na *arquitetura das políticas de licenças*, isto é, foca-se na legislação sobre licenças e dispensas do trabalho legalmente instituídas em cada país, por ocasião do nascimento/adoção de uma criança; descreve e compara regimes em vigor nos vários países; analisa a construção política da própria política de licenças; relaciona-a com os vários tipos de Estado-providência; olha para o seu impacto nos atores através dos indicadores estatísticos da sua utilização.

Uma segunda abordagem centra-se na perspectiva dos atores para quem as licenças foram desenhadas - como as utilizam, negociam e vivem subjetivamente. Desloca a atenção do contexto político de conceção e desenho da legislação/políticas (estrutura) para a experiência vivida (agência) ao nível dos fatores que acionam e condicionam a mobilização dos atores, salientando e concluindo que a utilização das licenças parentais, além de enquadrada politicamente, é moldada por culturas de género.

Precisamente, no sentido de aprofundar o conhecimento sobre o desfasamento observado entre a normatividade jurídica da legislação e a normatividade social que molda a apropriação que delas fazem os atores envolvidos (ao nível das normas e valores que informam a sua agência individual), em particular os homens, uma terceira abordagem centra-se na perspectiva do mercado de trabalho de modo a conhecer o papel que as culturas organizacionais dos diversos

⁵ Ao mencionarmos esta designação – “licenças parentais” – utilizamo-la no sentido abrangente que inclui as principais licenças associadas ao nascimento e aos cuidados da criança recém-nascida nos seus primeiros dias, semanas, meses e anos de vida, isto é, estamos a incluir a licença por maternidade, a licença por paternidade e a licença parental. Para uma definição mais precisa de cada uma das licenças, consultar Peter Moss (2015) *International Review of Leave Policies and Research* 2015, disponível em: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

palcos profissionais podem ter no que diz respeito à mobilização do pai em torno das licenças parentais.

Fazemos em seguida uma exposição das principais discussões teóricas em cada uma das três abordagens.

1.1 A arquitetura política das licenças parentais

Na pesquisa sociológica que foca a *arquitetura das políticas de licenças parentais*, podemos considerar que estas são estudadas enquanto *política pública*, conceito que aqui situamos como *decisão política e programa de ação governamental* (Rodrigues e Araújo, 2017, 11). Enquanto objeto de análise, as políticas públicas:

“(...) configuram processos complexos e multidimensionais que se desenvolvem em múltiplos níveis de ação e de decisão - local, regional, nacional e transnacional. Em segundo lugar, envolvem diferentes atores — governantes, legisladores, eleitores, administração pública, grupos de interesse, públicos-alvo e organismos transnacionais —, que agem em quadros institucionais e em contextos geográficos e políticos específicos, visando a resolução de problemas públicos, mas também a distribuição de poder e de recursos” (Rodrigues e Araújo, 2017, 11-12).

É neste contexto que, ao estudar as licenças parentais, a pesquisa sociológica se debruça sobre a construção política da própria política de licenças (Kammerman e Moss, 2009), as condições do seu surgimento e desenvolvimento, os princípios que a informam e os objetivos que pretende alcançar, os atores envolvidos nessa construção e aqueles a quem se destina.

Neste olhar sociológico sobre a arquitetura dos regimes jurídicos de licenças enquanto políticas públicas encontramos diferentes perspectivas teóricas as quais decidimos discutir em três dimensões de análise: as licenças parentais como *política social*, *política de família* e *política de igualdade*.

Apresentamos em seguida as principais discussões que dão conteúdo a esta subdivisão analítica.

1.1.1 As licenças parentais como política social

As licenças parentais são *direitos sociais*⁶ que têm a sua génese na *política social* que surge e se desenvolve no âmbito de uma conceção específica de Estado: o Estado-providência.

Sem nos alongarmos na história e nas “forças causais” do Estado-providência (Esping-Andersen, 1990, 9) que progressivamente se generalizou aos vários estados europeus (embora de forma assimétrica coexistindo diferenças acentuadas entre os países)⁷, mencionamos a origem cronológica desta proteção social em finais do século XIX, na Alemanha, no âmbito da política social desenvolvida por Bismark. Pioneiro na implementação de um *seguro social ocupacional obrigatório* (Adão e Silva, 2002, 29) que acabou por servir de modelo de referência para os demais países industrializados (Luís Graça, 1999) foi nesse âmbito que uma “licença por maternidade” foi instituída, pela primeira vez, em 1883, “*alongside health insurance and paid sick leave, part of a new social insurance system intended to bind workers to the state*” (Kammerman e Moss, 2009, 1). Por altura do início da I Guerra Mundial, vinte e um países tinham implementado uma licença por maternidade cuja duração variava entre quatro a doze semanas, porém, só era paga em treze países; em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada nesse mesmo ano, adotou a primeira convenção sobre licença por maternidade então ratificada por trinta e três países (Kammerman and Moss, 2009, 1).

Assim, de primeiras medidas sociais politicamente delineadas em finais do século XIX e inícios do século XX, em sociedades de acelerado desenvolvimento industrial, a proteção social de Estado foi evoluindo, ainda que a velocidades diferentes e com distintos percursos e objetivos, consolidando-se no período que se segue à II Guerra Mundial quando se generalizam os modernos sistemas de segurança social e de saúde (Luís Graça, 1999), tal como hoje os conhecemos e debatemos na forma de direitos sociais mais ou menos reforçados e abrangentes.

É, portanto, neste percurso de edificação e consolidação do Estado-providência que os regimes legais de licenças associadas ao nascimento de uma criança devem ser primeiramente situados.

Existe, contudo, uma evolução e uma diferenciação. Ao longo desse percurso estes regimes legais de licenças foram progressivamente alterando a sua conceção e desenho inicial. Se o impulsionar das primeiras leis sobre licença por maternidade decorre daqueles primeiros

⁶ Adotamos aqui a definição de direitos sociais proposta por T.H. Marshall: “from the right to a modicum of economic welfare and security to the right to share to the full in the social heritage and to live the life of a civilized being according to the standards prevailing in the society” (1950, 11).

⁷ Sobre o desenvolvimento do Estado-providência em Portugal consultar Boaventura Sousa Santos (1990) e também Pedro Adão e Silva (2002) e Anália Torres *et al* (2004).

esquemas de proteção social delineados em contexto de industrialização e especificamente dirigidos às classes trabalhadoras - neste caso às mulheres trabalhadoras grávidas e puérperas, com o objetivo de proteger a saúde física da mãe e da criança recém-nascida garantindo, em simultâneo, a continuidade do seu emprego -, com a evolução da vida social e económica, em particular com a entrada massiva e generalizada das mulheres no mercado de trabalho, os racionais e os objetivos das licenças associadas ao nascimento de uma criança diversificaram-se e a sua raiz social absorveu outras dimensões. Não obstante a saúde física da mãe e da criança recém-nascida permanecerem, ainda hoje, sistematicamente objeto de debate, recomendação e regulamentação a nível nacional e supranacional - (veja-se a propósito as sucessivas Recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS), Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Diretivas da União Europeia (UE), debates e petições da sociedade civil), - as alterações que as licenças, enquanto direitos sociais, têm vindo a ser alvo, desde então, ao nível do seu reforço e alargamento, revelam a importância emergente de outros objetivos como, por exemplo, a promoção do emprego materno, o incentivo à natalidade, o bem-estar da criança nos seus primeiros meses e anos de vida, a conciliação entre a família e o trabalho e, mais recentemente, a igualdade de género na parentalidade.

Deste modo - e não obstante o desenvolvimento assimétrico ou diferenciado do Estado-providência, onde se enquadra também o percurso assimétrico ou diferenciado dos regimes legais de licenças parentais - podemos globalmente considerar três grandes etapas cronológicas do desenvolvimento da política social de licenças associadas ao nascimento de uma criança nas sociedades industrializadas de cultura ocidental (Kammerman e Moss, 2009, 261). A primeira, entre 1883 e os anos sessenta do século XX marcada pela emergência das primeiras licenças por maternidade, pagas e/ou não pagas, exclusivamente dirigida às mulheres e, tal como referido anteriormente, empreendidas no quadro de medidas de saúde pública e de defesa dos direitos das mães trabalhadoras e das crianças recém-nascidas. A segunda, entre os anos setenta e os anos noventa do século XX quando são concebidas e desenhadas licenças complementares às licenças por maternidade de modo a dar continuidade e a prolongar os primeiros cuidados assegurados pela licença por maternidade. Porém, segundo Kammerman and Moss (2009, 261), esta etapa apresenta “dois desenvolvimentos paralelos”: um, o das licenças especificamente denominadas de *child care/childrearing leaves*, introduzidas pela Hungria (só para a mãe) e, depois, também por outros países do Leste da Europa; o outro, o das licenças parentais, introduzidas pela Suécia em 1974, a serem utilizadas tanto pela mãe como pelo pai, seguidas pelos restantes países nórdicos e, posteriormente, também por outros países europeus. Uma terceira etapa corresponde ao período que medeia os anos noventa do século XX e os nossos

dias, caracteriza-se pela maior generosidade tanto em termos de duração e compensação financeira como pela progressiva e crescente integração da elegibilidade dos homens: através da introdução, em alguns países, de tempos especificamente desenhados para o pai na forma de licenças por paternidade, de curta duração, ou de períodos mais longos exclusivos do pai e não transferíveis para a mãe, na forma de “quotas de pai” (*father’s quota*) a gozar durante o tempo da licença parental, introduzidas pela primeira vez na Noruega em 1993; por vezes, com o objetivo de promover autonomia e independência do pai por referência à “omnipresença” da mãe, esses incentivos são atribuídos na condição do regresso da mãe ao trabalho (*father’s only leaves*). Diretamente implicada no nosso objeto de estudo, esta é uma temática à qual voltaremos.

Traçado este panorama geral no sentido de situar a evolução das licenças parentais no tempo cronológico, o mesmo não invalida que reconheçamos caminhos diferenciados e assimetrias que persistem entre os vários países. A pesquisa sociológica que se foca na arquitetura das licenças descreve e compara a legislação parental e dá conta da variabilidade que coexiste na contemporaneidade. A *International Leave Network on Leave Policies and Research* tem o mérito de construir uma base de informação anualmente atualizada e monitorizada que permite comparar os regimes legais de licenças parentais em vigor em diversos países do mundo. Além destas publicações anuais, existem outras bases de dados, publicações e estudos de relevância, embora com periodicidade menos regular, que contêm informação importante sobre esta matéria (OCDE, EUROSTAT, MISSOC, OIT e ONU). A este nível, os indicadores mais emblemáticos são a elegibilidade (quem pode gozar), a duração (por quanto tempo), o nível de compensação financeira (quanto se recebe) e a flexibilidade (quando e como se pode gozar). Com efeito, se existem regimes mais “generosos” em duração e nível de compensação financeira, outros são-no comparativamente menos e alguns até omissos relativamente a certas licenças. Por exemplo, em 2017, a Áustria (setor privado), a Alemanha, a República Checa, o Luxemburgo, os Estados Unidos, o Canadá (com exceção da província do Quebec), a Rússia, a Croácia, a Eslováquia e a Suíça não têm uma licença por paternidade formalmente constituída como direito do pai trabalhador. Na Suíça não existe licença parental e na Islândia o regime de licenças parentais divide-se em três períodos: três meses para a mãe, três meses para o pai e três meses para dividir entre os progenitores conforme o desejarem. Na Suécia a licença por paternidade é de dez dias acrescidos de mais noventa dias do pai (não transferíveis para a mãe) já incluídos no tempo de licença parental total. Qualquer um dos progenitores (alternadamente) pode ficar de licença bem paga até a criança perfazer, pelo menos, um ano de idade. Em contraste, no Reino Unido a licença por maternidade pode

durar até ao primeiro ano de vida da criança, mas só é bem paga durante as primeiras seis semanas. Em Espanha existe uma licença por nascimento de dois dias úteis (exceto setor público), pagos pelo empregador, mais quatro semanas consecutivas de licença subsidiadas pelo Fundo de Segurança Social. Estas quatro semanas podem ser gozada durante ou depois da licença por maternidade que dura 16 semanas. No caso dos funcionários públicos, existem quatro semanas de licença por paternidade que devem ser gozadas de modo consecutivo a seguir ao nascimento. Cada progenitor tem ainda direito individual a uma licença parental até três anos após o nascimento, no entanto, esta licença não é paga (Blum, Koslowski e Moss, 2017).⁸

Como e porquê existem regimes tão diferentes? (Kammerman e Moss, 2009, 7).

Ao situar e compreender as licenças parentais enquanto direitos sociais e, como tal, correlacionados com o desenvolvimento da política social do Estado-providência, uma das explicações remete-nos, desde logo, para a existência de regimes de providência diferentes, mais concretamente, para distintos entendimentos sobre o papel do Estado na proteção social dos cidadãos. Situamos aqui o contributo de Esping-Andersen (1990) ao identificar três diferentes *Modelos de Estado Providência*⁹: o modelo *social-democrata*, o modelo *conservador-corporativista* e o modelo *liberal*. Para o autor, os regimes de bem-estar produzidos e distribuídos pelos Estados Modernos não são todos do mesmo tipo distinguindo-se a partir de diferentes princípios de economia política sobre a relação entre Estado, mercado e famílias.

Em “*Three worlds of welfare capitalism*” (1990), Esping-Andersen afirma que um critério chave na diferenciação dos três modelos é o grau de “desmercadorização” dos direitos sociais. A maior ou menor “desmercadorização” (*de-commodification*) remete para o nível de emancipação que a proteção social do Estado pode permitir face a uma dependência absoluta

⁸ Para mais informação a este respeito e sobre diversos países consultar 13th *International Review on Leave Policy and Related Research* 2017, disponível em <http://www.leavenetwork.org/>. Outra questão relevante é o facto de, na qualidade de direitos sociais, os regimes de licenças estarem ainda em muito dependentes (na elegibilidade e no pagamento) dos regimes contributivos dos progenitores, o que também tem implicações em termos de desigualdade social, não só dentro do mesmo país, como entre países. Em Portugal, foi instituído em 2008 (Decreto-lei n° 105/2008, de 25 de junho) um subsídio parental social de modo a abranger homens e mulheres que, devido à sua precária, ou insuficiente, carreira contributiva, não tinham direito aos subsídios parentais. No entanto, o acesso a estes subsídios depende de uma condição de recursos, isto é, apenas são elegíveis as famílias mais carenciadas. Esta situação cria algumas contradições, por exemplo, entre a obrigatoriedade da licença (duas/três semanas para o pai e seis semanas para a mãe) e a elegibilidade ao respetivo subsídio durante o tempo de licença. Esta situação motivou a intervenção do Provedor de Justiça após alguns homens terem apresentado queixa pelo facto de serem obrigados a ficar de licença sem terem direito à devida compensação económica por não satisfazerem os critérios legais de atribuição do subsídio social parental.

⁹ Segundo Pedro Adão e Silva (2002, 26), os modelos são construídos de acordo com “três princípios teóricos que funcionam enquanto agregadores de indicadores: os efeitos da cidadania social na posição dos indivíduos perante o mercado de trabalho; o sistema de estratificação social que daí resulta; e a relação que se estabelece entre Estado, mercado e família na provisão social”.

dos indivíduos perante o mercado: “the degree to which individuals, or families, can uphold a socially acceptable standard of living independently of market participation” (1990, 37). Segundo o autor, na história da política social os conflitos giraram principalmente em torno de *qual o grau aceitável de imunidade do trabalhador face ao mercado* - “what degree of market immunity would be permissible” – (1990, 37) sendo esta imunidade entendida como “the strength, scope and quality of social rights” (1990, 37). Neste sentido, defendendo que o Estado-providência não pode ser percebido apenas do ponto de vista dos direitos que garante e da despesa envolvida, e que deve ser igualmente considerado o modo como as atividades do Estado interagem com o papel do mercado e o papel da família na provisão e estratificação social, Esping-Andersen foca-se na maior ou menor capacidade que os direitos sociais têm em libertar o indivíduo da dependência exclusiva do mercado assim desenvolvendo a sua tipologia:

“De-commodification occurs when a service is rendered as a matter of right, and when a person can maintain a livelihood without reliance on the market. The mere presence of social assistance or insurance may not necessarily bring about significant de-commodification if they do not substantially emancipate individuals from market independence” (1990, 21-22).

O autor entende o Estado-providência como aquele que produz e distribui bem-estar na forma de direitos sociais cuja definição “entail that citizens can freely, and without potential loss of job, income, or general welfare, opt out of work when they themselves consider it necessary” (1990, 23), e conclui que os regimes de providência que efetivamente desmercadorizam os indivíduos são relativamente recentes (finais dos anos sessenta e início dos anos setenta), desenvolveram-se diferenciadamente e não são todos iguais. Dá como exemplos o subsídio de doença e de desemprego e as pensões, mas também menciona as licenças por maternidade, a licença parental, licenças para formação escolar/académica; no seu conjunto, direitos sociais que garantirão aos indivíduos uma substituição temporária (equivalente ou aproximada) de rendimentos assegurada pelo Estado.

A partir da análise estatística de um conjunto de variáveis e indicadores sociais e económicos (subsídio de desemprego, de doença e pensões de reforma), Esping-Andersen encontra correlações entre os países e identifica modelos de proteção social/welfare state distintos - “if our essential criteria for defining welfare states have to do with the quality of social rights, social stratification, and the relation between the state, market and family, the world is obviously composed of distinct regime-clusters” (1990, 29). Cada um dos seus três modelos de *welfare state* acaba por representar uma relação específica entre Estado e mercado

e em cada modelo agrupa um conjunto de países. O *modelo social-democrata* (no qual engloba os países nórdicos, Dinamarca, Suécia, Finlândia, Noruega) tem a abordagem mais universalista e mais igualitária da proteção social, garantida pelo Estado independentemente do vínculo dos indivíduos com o mercado. Por isso, comparativamente aos restantes modelos, apresenta o nível mais elevado de desmercadorização; sob o referencial igualitário, a participação plena de homens e mulheres no mercado de trabalho é apoiada pelo desenvolvimento de políticas públicas que asseguram aos pais e às mães trabalhadores/as (sobretudo mães) equipamentos e serviços de guarda de crianças. No modelo *conservador-corporativista* (no qual o autor inclui países europeus continentais como a França, a Alemanha, a Áustria, a Itália e a Holanda), a proteção social depende menos de normas e ideias igualitários. Trata-se de uma proteção social mais seletiva destinada a determinados grupos sociais, consoante os respetivos regimes contributivos, que é exercida de forma partilhada entre Estado, mercado, família e igreja, de acordo com um modelo de família tradicional no qual o emprego masculino é valorizado e o emprego feminino desincentivado. Comparativamente ao modelo anterior, não existe uma estratégia especificamente desenhada para o desenvolvimento de serviços de apoio à (re)entrada das mães no mercado de trabalho e os níveis de desmercadorização são mais intermédios. O terceiro modelo – *liberal* – onde o autor situa os países anglo-saxónicos (Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Irlanda, Austrália) situa-se no polo oposto face ao primeiro pela primazia que é dada ao mercado face ao papel do Estado. Deste espera-se uma intervenção mínima apenas onde o mercado falha, apresentando como principal alvo a população mais carenciada. Este modelo apresenta o nível de desmercadorização mais baixo onde todos os adultos estão largamente dependentes (mercadorizados) do mercado para assegurar a sua sobrevivência. Não obstante, a livre iniciativa do mercado sobrepõe-se à igualdade de género pois “*concerns of gender matter less than the sanctity of the market*” (Esping-Andersen, 1990, 28). Nesse sentido, o investimento em serviços públicos de apoio ao trabalho feminino-materno é muito reduzido deixando espaço à iniciativa privada; os elevados custos financeiros que a mercadorização dos cuidados às crianças pequenas pode representar para a família não incentiva o pleno emprego de ambos os progenitores.

Que correspondência poderá então existir entre a variabilidade de regimes legais de licenças parentais e os três diferentes modelos de Estado-providência propostos por Esping-Andersen?

Ao situarmos as licenças parentais como direitos sociais tomamos como referência o conceito de “desmercadorização” e sublinhamos que, de um modo geral, estas licenças têm o potencial de permitir aos indivíduos precisamente a emancipação de uma dependência direta

do mercado de trabalho por altura do nascimento de uma criança, na forma de uma pausa/ausência temporária, durante a qual existe, de um modo geral, uma substituição de rendimentos assegurada pelo Estado. No final desse tempo, é possível retomar a relação de emprego protegida durante o período de licença. Ora, independentemente do cumprimento ou não cumprimento desta normatividade legal por parte dos atores envolvidos no mercado empregador - e de nos interrogarmos se esta desmercadorização abrange de forma equivalente homens e mulheres, temas aos quais voltaremos mais adiante -, interessa-nos realçar que é precisamente o carácter desmercadorizador e o grau em que este ocorre que assume contornos muito diversificados entre os vários países europeus, diferenciando assim, por vezes acentuadamente, os respetivos regimes legais de licenças parentais. Esta diversidade parece encontrar um paralelo nos modelos de *welfare state* propostos por Esping-Andersen. Ou seja, a diversidade que se verifica entre os países no que respeita a parâmetros como elegibilidade, duração e nível de compensação financeira das licenças parece variar consoante o modelo de *welfare* em questão (mais ou menos desmercadorizador) observando-se, de um modo geral, a seguinte correspondência: regimes de licenças mais generosos (e mais desmercadorizadores) em tempo e dinheiro assim como mais igualitários entre pai e mãe no modelo *social-democrata*; licenças menos generosas em dinheiro, ainda que igualmente longas em tempo, mas principalmente dirigidas à mãe enquanto principal ou única utilizadora (desmercadorização de grau intermédio e que abrange principalmente, ou apenas, as mulheres) no modelo *conservador*; licenças significativamente menos generosas em tempo e dinheiro - (licenças por maternidades mais curtas e, em geral, menos bem pagas, ou longas mas sem compensação financeira) – e, por isso, com os níveis mais baixos de desmercadorização no modelo *liberal*, onde o seu pagamento nem sempre é assegurado pelo Estado que o pode dividir ou transferir para as entidades empregadoras e/ou seguros privados (Gornick e Meyers, 2004).

Apesar de os modelos propostos por Esping-Andersen terem constituído “um instrumento poderoso para promover hipóteses e compreender de forma macro as dinâmicas dos estados providência” (Adão e Silva, 2002, 30), servindo de referência enquanto ideal típico para comparar políticas sociais, entre as quais a política de licenças, e aí agrupar ou diferenciar os vários países, várias críticas lhe têm sido apontadas. Para além disso, mudanças recentes na evolução global dos regimes legais de licenças parentais apontam para especificidades e caminhos diferentes em países agrupados no mesmo modelo; começa-se a problematizar a linearidade entre os diferentes regimes de licenças e os três modelos de *welfare state*. Tal como veremos, novos raciais e objetivos tomam conta do corpo legal das licenças cuja análise apela

a novas abordagens que vão além da política social diretamente conectada aos modelos clássicos de providência social.

Em que medida é que as principais críticas dirigidas à proposta de Esping-Andersen influenciam a análise sociológica que estuda a arquitetura das licenças parentais e a variabilidade entre os países, com destaque para os desenvolvimentos mais recentes ao nível da inclusão do pai no corpo legal das licenças?

Entre as várias críticas/limitações apontadas aos modelos de *welfare state* de Esping-Andersen destacam-se: a centralidade e referência que nele tomam os países do norte da Europa enquanto outros não são sequer mencionados, designadamente os países do Sul (e do Leste) da Europa (Adão e Silva, 2002, 30); os limites do conceito de desmercadorização que não inclui as questões do género (Lewis, 1992, 1997; Orloff, 1993; Daly, 1994); e as “limitações que revela para compreender as nuances e as especificidades de cada um dos países que fazem parte de um modelo” (Adão e Silva, 2002, 30); (ver também Gornick, Meyers e Ross, 1997; Wall, 2007b; Thévenon, 2011; Baird e O’Brien, 2015). Com efeito, embora Esping-Andersen tenha afirmado que o Estado-providência não pode ser entendido apenas do ponto de vista dos direitos que garante e da despesa envolvida, e que deve ser igualmente tomado em consideração o modo como as atividades do Estado interagem com o papel do mercado e o papel da família na provisão social, acaba por analisar de modo mais limitado a relação família-mercado, deixando de fora o papel que a divisão sexual do trabalho pago e não pago tem desempenhado na provisão de bem-estar social. Ainda que o autor estabeleça uma correspondência entre a política social de cada modelo e padrões específicos de integração das mulheres no mercado de trabalho (Pfau-Effinger, 1998), acaba por fazer uma análise limitada porque circunscrita ao mercado formal do trabalho pago, sem considerar na sua análise o trabalho não pago realizado pelas mulheres o qual também está na base da (re)produção social e económica (Bertaux, 1977; Ferreira, 1981). Ou seja, embora a sua abordagem seja uma ferramenta fundamental para analisar as diferenças entre os vários regimes de bem-estar no que diz respeito ao papel que têm em desmercadorizar as pessoas enquanto trabalhadoras no mercado formal de trabalho, deixa de fora toda uma força de trabalho (feminina) não mercantilizada que tem um papel crucial no suporte daquela que é mercantilizada; para a desmercadorização contribuem tanto o Estado como as mulheres com o seu trabalho não pago/não mercantilizado (Daly, 1994). Afinal, quando Esping-Andersen fala de desmercadorização, “o trabalhador que ele tem em mente é homem e a sua mobilização pode depender tanto do trabalho feminino doméstico e não assalariado como das políticas estatais” pois “os modelos podem variar, não apenas de acordo com a natureza da desmercadorização

que promovem, mas, também, de acordo com a forma como se afastam do paradigma do homem *ganha-pão*” (Adão e Silva, 2002, 31); (Lewis, Jane, 1992, 161).

É neste sentido que os principais críticos de Esping-Andersen vêm afirmar que, mais do que *welfare regimes*, estão em causa “*gender and welfare regimes*” (Jane Lewis, 1992; Orloff, 1993), pois a relação crucial não é apenas entre trabalho assalariado e bem-estar, mas entre trabalho assalariado, trabalho não assalariado e bem-estar – “the crucial relationship is not just between paid work and welfare, but as Peter Taylor Gooby (1991) recently signaled in this journal, between paid work and unpaid work and welfare (...) any further development of the concept of 'welfare regime' must incorporate the relationship between unpaid as well as paid work and welfare” (Jane Lewis, 1992, 159-160). Deste modo, em alternativa ao conceito de “desmercadorização” como critério chave para distinguir os vários regimes de providência, o conceito “regime de género” (Orloff, 1993) elege como principal indicador de análise o modo como a política social dos Estados-providência situa os homens e as mulheres no mercado do trabalho pago e não pago e promove (ou não) a independência financeira da mulher em relação ao homem. Isto é, para estes autores, mais do que o grau (aceitável) de desmercadorização dos direitos sociais é a divisão de género do trabalho o elemento que mais distingue ou caracteriza a política social dos Estados Providência. Portanto, além de existirem diferentes entendimentos sobre o papel do Estado e do mercado a nível da política social (mais ou menos mercadorizadora/desmercadorizadora), também existem diferentes entendimentos sobre o papel e o lugar dos homens e das mulheres no trabalho (pago e não pago) os quais se refletem nas políticas sociais adotadas.

A partir deste enfoque teórico têm-se desenvolvido várias tipologias e abordagens alternativas aos modelos de Esping-Andersen. Jane Lewis (1992, 1997) distingue três tipos de *gendered welfare state regimes*: aqueles que dependem quase exclusivamente do homem único provedor/ganha-pão - “*malebreadwinner*” - os que dependem de forma mais moderada - “*moderated male breadwinner*” - e os que manifestam o menor grau de dependência - “*weak malebreadwinner*” -, observando-se alguma dissonância entre os países que identifica em cada modelo breadwinner e os *clusters* de países de Esping-Andersen. Rosemary Crompton (1999) propõe uma tipologia no sentido de abarcar a diversidade de combinações entre género e trabalho pago/não pago que variam entre dois polos opostos do mais tradicional para o menos tradicional: *male breadwinner/female carer*, *dual earner/female part-time carer*, *dual earner/state carer*, e *dual earner/dual carer*. Em Sainsbury (1999) surgem três modelos - *male breadwinner*, *gender separated regimes* e *individual earner/carers*. Todos eles procuram descrever como emprego, cuidados e género se articulam entre si e como, do lado das políticas

públicas, essa inter-relação é equacionada ou interpelada assim legitimando/promovendo determinados modelos/regimes, tanto de género como de *welfare state*.

Sensível a estas críticas que colocam o foco entre género, mercado e Estado, o próprio Esping-Andersen repensa, entretanto, a sua teoria em *Social Foundations of Postindustrial Economies* (1999):

“The single most compelling critique (...) is that everywhere women’s unpaid domestic work remains a major – and in some countries, dominant – source of welfare; that the family never ceased being a producer. In fact, the post-war welfare state’s male - and income transfer bias could be upheld because of household’s own social servicing (...) welfare regimes must be identified much more systematically in terms of the inter-casual triad of state, market, and family” (1999, 35).

O autor introduz dois conceitos importantes - familiarização e desfamiliarização. O primeiro descreve um regime de providência que vê o núcleo familiar como o primeiro responsável pelo bem-estar dos seus membros no que concerne à prestação de cuidados a familiares dependentes (crianças, idosos e doentes), no âmbito da privacidade e autonomia que reconhece e atribui à família. Consequentemente, o investimento público em serviços e equipamentos que as possam apoiar nessa tarefa não tem prioridade nem faz parte da agenda política. A família recorre a si própria (em geral, ao elemento feminino) enquanto primeira/principal fonte de apoio ou, em alternativa, ao mercado privado (famílias com mais recursos). O segundo conceito é paralelo ao conceito de desmercadorização: para o autor a desfamiliarização é uma “pré-condição da capacidade das mulheres se mercadorizarem” (entrarem e permanecerem no mercado de trabalho):

“The degree to which households’s welfare and caring responsibilities are relaxed, either via welfare state provision, or via market provision (...) hence de-familiarization would indicate the degree to which social policy (or perhaps markets) render women autonomous to become “commodified”, or to set up independent households, in first place” (1999, 51).

O autor centra-se, portanto, nesta intervenção do Estado em assegurar um conjunto de serviços e equipamentos com vista a apoiar o pai e a mãe trabalhadores. Esping-Andersen defende, aliás, que só um regime de providência simultaneamente desfamiliarizador (que retira a responsabilidade das famílias) e desmercadorizador (que retira a responsabilidade do mercado privado) está associado a um maior bem-estar das famílias, contribui para uma maior equidade social e igualdade de género, incentiva a articulação entre responsabilidades familiares e

responsabilidades profissionais, promove o aumento da natalidade e combate o envelhecimento populacional.

Portanto, no estudo sobre o Estado-providência Esping-Andersen também passou a considerar o trabalho não pago como fonte de provisão social e, muito importante, a identificar quando é que essa provisão é assegurada de forma privada (famílias e/ou mercado) e/ou quando é garantida pelo Estado (“*welfare state de-familialization*”) através de políticas públicas especificamente desenhadas para “aliviar” as famílias do trabalho de cuidar e, assim, suportar e incentivar a participação das mulheres (e dos homens) no mercado de trabalho. A análise que refaz dos regimes de providência passa então a incluir novos indicadores:

“Welfare state de-familialization can be captured by four kinds of indicators: (1) overall servicing commitment (non-health family services expenditure as a percentage of GDP); (2) overall commitment to subsidizing child families (the combined value of family allowances and tax-deductions); (3) the diffusion of public childcare (daycare for children less than 3 years); (4) the supply of care to the aged (percentage of aged 65+ receiving home-help services)” (1999, 61).

O autor conclui que a família continua a ser uma fonte crucial da produção do bem-estar social, porém em intensidade e quantidade diferentes dependendo da intervenção mais ou menos apoiante do Estado (e do mercado) nesse cuidar: “one fact stands out: the household is still a key source of welfare production but how key it depends very much on welfare states’ absorption of caring responsibilities: the more welfare state, the less familism” (1999, 67).

Não obstante, e embora inclua os países do Sul (mediterrâneos) e asiáticos (Japão) na sua análise, Esping-Andersen não altera, contudo, a raiz da sua tipologia e os respetivos *clusters* de países (ainda que reconheça algum “regime-shifting” entre os países, neste caso, Bélgica, França, U.K e Holanda, e uma certa ambiguidade dependendo do indicador em análise). Assim, mantém o modelo *social-democrata* - “virtually synonymous with the nordic countries” (1999, 78) - como aquele cuja política social está explicitamente desenhada no sentido da desfamiliarização, assim maximizando a independência económica das mulheres e a sua plena e longa integração (a tempo inteiro) no mercado de trabalho; o regime *liberal* (países anglosaxónicos) como o que mais propõe soluções de mercado e minimiza a intervenção do Estado na área dos cuidados familiares; e o regime *conservador* (Europa Continental) como o mais familista ainda apoiante do *male breadwinner-female carer* associado a representações mais tradicionais dos papéis (parentais) de género. Os países passam agora a diferenciar-se consoante a maior ou menor familiarização/desfamiliarização dos respetivos regimes de

providência. Registamos ainda que, focado neste indicador desfamiliarização/familiarização, o autor não considera que os países do Sul e o Japão possam constituir um quarto *cluster* qualitativamente distinto do familialismo que caracteriza os países da Europa Continental. Essa separação dependeria do comportamento destes últimos países nos seguintes indicadores: “*welfare state policies towards families (welfare state de-familialization)*” e “*welfare burdens assumed by families themselves*” (1999, 93) analisados em combinação com as taxas de emprego feminino, questão à qual voltaremos adiante.

O que nos interessa reter e destacar desta exposição é Esping-Andersen ter superado o seu inicial *gender blindness* e reconhecido o impacto que a divisão do trabalho por género tem na constituição e no funcionamento do Estado-providência e, muito importante, ter identificado as políticas públicas aí implicadas. Ou seja, já não estamos só a falar de políticas/direitos sociais, estamos igualmente a falar de políticas dirigidas às famílias com crianças/pessoas dependentes a cargo e especificamente desenhadas para apoiar e regular o exercício dessas responsabilidades familiares com o exercício das responsabilidades profissionais. Entre essas políticas encontram-se os regimes de licenças parentais.

Assim, constatamos que na base da diferenciação dos modelos de Estado-providência estarão não só diferentes princípios de economia política sobre o grau de desmercadorização que o Estado/mercado deve conceder/permitir aos indivíduos, mas também diferentes perspetivas sobre a divisão sexual do trabalho e do papel do Estado, mais ou menos familialista/defamilialista, nessa divisão. Quem deve assegurar determinado trabalho? A quem devem ser entregues os cuidados às crianças pequenas? Ao Estado e/ou a família e/ou o mercado? E quem na família: as mulheres e/ou os homens? Veremos, mais à frente, quando analisarmos os diferentes “modelos de políticas de família”, como esta divisão do trabalho está informada por diferentes representações culturais e ideológicas dos papéis parentais de género.

Que implicações trazem então para a análise sociológica dos regimes de licenças parentais estas novas abordagens *gender welfare regimes*? A análise sociológica das licenças beneficia deste enfoque teórico que passou a incluir o género no estudo da estrutura e dinâmica do Estado-providência: ao se estabelecer uma relação entre políticas públicas e determinados modelos de organização do trabalho (pago e não pago) evidencia-se como essas mesmas políticas podem legitimar/promover determinados modelos de conciliação/articulação entre a vida profissional e vida familiar em função do género. Uns são mais familialistas e outros mais defamilialistas, ambos com diferentes consequências na participação das mulheres no trabalho pago/não pago. Os países e os seus regimes de Estado-providência são assim analisados e classificados consoante as políticas que suportam relações de género como, por exemplo, “*dual earner, one-*

and-a-half earner, and male breadwinner households” (Kammeman e Moss, 2009, 7). Ora, entre essas políticas estão precisamente os regimes legais de licenças parentais enquanto instrumentos cruciais da articulação entre responsabilidades profissionais e responsabilidades de cuidados.

Concluimos, portanto, que estas críticas que “salientam a importância das questões de género para compreender as políticas sociais e, de forma mais ampla, a formação e a estruturação dos estados providência” (Adão e Silva, 2002, 31) permitem-nos situar as licenças parentais além da sua filiação na política social: os regimes legais de licenças parentais também traduzem modos de pensar e de promover a relação dos homens e das mulheres com a família e com o trabalho ao produzirem e reproduzirem uma determinada divisão sexual do trabalho pago e não pago, isto é, as licenças parentais são um exemplo emblemático de políticas em cuja arquitetura está embutido um determinado “regime de género”. Nos regimes de licenças parentais a elegibilidade e a desmercadorização atingem de forma diferente o pai e a mãe, o que é indicador de que as políticas os apoiam de forma diferente nesta matéria, daí resultando impactos decisivos na diferenciação conjugal do trabalho pago e não pago. Está em causa o lugar social da mãe e do pai nos primeiros cuidados às crianças recém-nascidas e nos primeiros meses e anos de vida. Assim, fazemos aqui a ponte entre a perspetiva sociológica das licenças como direitos sociais para aquela que as entende e estuda como políticas de família.

Em síntese, situámos as licenças como direitos sociais filiados na política social do Estado-providência salientando que a compreensão do seu percurso diverso entre os vários países deverá ser enquadrada no percurso e características do respetivo Estado-providência que, por sua vez, apresenta diferentes modelos com os quais aparentam ter alguma correspondência. Todavia, verificamos igualmente que a raiz social dos vários modelos de Estado-providência não explica por si só aquela diversidade. Para compreender o como e o porquê do percurso diferenciado e da variabilidade que coexiste de regimes de licenças parentais entre os países não podemos olhar para as licenças apenas enquanto direitos sociais acionados nas políticas sociais empreendidas pelos diferentes modelos de *welfare state*, é inevitável olhá-las e compreendê-las enquanto políticas públicas de família. Ao fazer essa análise, o olhar sociológico dirige-se para a própria arquitetura das licenças (e.g. elegibilidade, duração e pagamento) e questiona: que mensagens fundamentais sobre os géneros parentais estão contidas (de forma mais ou menos explícita) na sua conceção e desenho? Que lugar reproduzem ou promovem para os homens e as mulheres na família, na parentalidade, no trabalho profissional e como se articulam com outras políticas que impactam sobre esta matéria? Que modelos de conciliação/divisão do trabalho pago e não pago estão as licenças a legitimar? Que políticas de

licenças estão os modelos de divisão do trabalho pago e não pago a suportar ou a promover? Procuraremos dar resposta a estas questões na análise que se segue na qual as licenças são analisadas enquanto políticas de família.

1.1.2 As licenças parentais como política de família

O termo *políticas de família* refere-se globalmente “às ações governamentais dirigidas às famílias, isto é, a tudo o que os governos fazem para apoiar e regular a vida familiar” a nível de “legislação, resoluções, subsídios e programas delineados e concebidos para atingir determinados objetivos para os indivíduos nos seus papéis familiares ou para o núcleo familiar no seu conjunto” (Wall, 2011, 341).¹⁰ Neste sentido, considera-se que o Estado tem três instrumentos à sua disposição: 1- produção de legislação (por exemplo, casamento, divórcio, adoção, licenças maternidade/paternidade/parental, interrupção voluntária gravidez, sucessão e transmissão de património, violência doméstica, etc.); 2 - apoio económico (principalmente subsídios e política fiscal); 3 - investimento/apoio na criação de equipamentos e serviços de apoio à família (em particular, de guarda e de prestação de cuidados a crianças e a idosos dependentes). No âmbito do tema da nossa pesquisa, quando falamos de políticas de família focamo-nos em políticas dirigidas a famílias com crianças sendo habitualmente considerados três instrumentos principais: transferências financeiras, licenças parentais e investimento público em equipamentos e serviços para crianças pequenas (< 6 anos de idade): creches e ensino pré-escolar (Saraceno, 2011; Hantrais, 2004; Martin, 2011; Gauthier, 1996; Thévenon, 2011; Gornick e Meyers, 2004; Wall, Leitão, Correia e Ramos, 2016).

Segundo Thévenon (2011, 58-59), as políticas de família têm seis principais objetivos: 1 - reduzir a pobreza nas famílias mais carenciadas com crianças a cargo; 2 - compensar diretamente as famílias com crianças pelo custo que estas representam no orçamento familiar, no sentido de reduzir o desfasamento existente face às famílias sem crianças; 3 - promover e proteger o emprego, neste caso, aumentar a participação feminina no mercado de trabalho, promovendo a conciliação família/trabalho; 4 - aumentar a igualdade de género, tanto no trabalho pago como no trabalho não pago 5 – promover o bem-estar e desenvolvimento das crianças nos primeiros meses e anos de vida; 6 – promover a natalidade. De um modo geral, tanto os instrumentos como os respetivos objetivos das políticas de família são produto da inter-

¹⁰ Para uma discussão mais aprofundada sobre políticas de família em Portugal ver também Portugal, Sílvia (1999).

relação entre instituições socio-políticas e mudanças socio-demográficas (Gauthier, 1996) assim variando ao longo do tempo, mas também no espaço social, pelas diferenças que coexistem entre os vários países (Saraceno, 2011). Os objetivos enumerados remetem, portanto, para um determinado tempo cronológico e *espaço social*, neste caso, o das sociedades contemporâneas de cultura ocidental.

De acordo com a temática que nos propomos estudar – *mobilização do pai em torno da partilha da licença parental inicial bonificada* – selecionamos dois dos objetivos enumerados e com os quais as licenças parentais estão intimamente implicadas: um, proteger e incentivar o emprego feminino promovendo a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional; o outro, aumentar a igualdade de género no trabalho pago e não pago.

Centramo-nos agora no modo como as licenças parentais enquanto instrumento/política de família legitimam e promovem determinados modelos de organização/conciliação entre vida profissional e vida familiar.

- ***Licenças parentais e modelos de conciliação família/trabalho***

Ao estabelecerem simultaneamente uma ponte e uma fronteira entre o trabalho profissional pago e o trabalho cuidador não pago, as licenças parentais estão no cerne da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Elas constituem o enquadramento institucional (mais ou menos desmercadorizador) que define os limites e as possibilidades da mobilização de ambos os pais em torno das licenças; contêm, na sua própria arquitetura (elegibilidade, duração e pagamento) mensagens fundamentais sobre o lugar e papel social de cada progenitor nos cuidados à criança após o nascimento; impactam em vários objetivos das políticas que procuram regular e apoiar as famílias com crianças, designadamente: saúde da mãe trabalhadora e da criança recém-nascida, proteção e promoção do emprego materno/feminino a par da defesa do bem-estar da criança nos primeiros anos de vida, igualdade de género, natalidade, apoio financeiro na transição para a parentalidade. Porém, as licenças parentais não atuam isoladamente, na análise do seu impacto vemos como se articulam com outras políticas dirigidas às famílias com crianças como as transferências financeiras e o investimento público em equipamentos e serviços para crianças como as creches e a rede de ensino pré-escolar. É esta inter-relação que permite compreender melhor os modelos de conciliação que estão formalmente institucionalizados nas políticas de família.

Se retomarmos os três grandes períodos de evolução cronológica das licenças parentais que mencionámos anteriormente (Kammerman e Moss, 2009, 261), vemos como ao longo do tempo têm acompanhado e convivido com diferentes modelos predominantes de organização do trabalho, sendo possível estabelecer uma associação entre os regimes de licenças então em vigor e o modelo predominante de divisão sexual do trabalho pago e não pago, mais concretamente sobre a posição das mulheres no mercado formal de trabalho.

No primeiro período cronológico – desde as primeiras medidas de proteção social no final do século XIX, passando pela consolidação do Estado-providência no período do pós-guerra, até aos anos sessenta do século XX – as licenças são apenas licenças por maternidade exclusivamente pensadas e desenhadas para as mulheres. Únicas elegíveis, só elas podiam sair do mercado de trabalho em licença para cuidar das crianças recém-nascidas nos seus primeiros tempos de vida. A saída previa-se curta (de um a três meses), em geral com compensação económica, todavia, na prática, resultava em definitiva pois, em muitos dos casos, após serem mães, as mulheres já não regressavam ao mercado de trabalho. Predomina, nesta fase, um modelo de organização do trabalho *male breadwinner/female carer* mediante a participação massiva e intensiva do homem/pai no mercado de trabalho, enquanto único ou principal “ganha-pão”, projetando-se na mulher a exclusividade do trabalho doméstico e dos cuidados às crianças (pese embora a participação das mulheres das classes trabalhadoras no trabalho agrícola e no mercado de trabalho na fase da revolução industrial). No âmbito da forte distinção social (e económica) dos papéis de género, sobretudo nas sociedades do pós-segunda guerra mundial – pai exclusivamente provedor do lar e mãe exclusivamente cuidadora do lar – o investimento público em creches de apoio a famílias de duplo emprego é uma questão pouco ou nada equacionada uma vez que essa é uma tarefa assegurada no seio familiar pela figura feminina.

No segundo período – entre os anos setenta e os anos noventa do século XX - ocorrem mudanças significativas. Segundo Rosemary Crompton (1999) uma das grandes mudanças na organização do trabalho nos últimos quarenta anos foi a sua divisão em função do género. A participação feminina/materna no mercado de trabalho aumenta e generaliza-se; a licença parental enquanto tempo adicional de licença complementar à licença por maternidade é introduzida e suscetível de utilização por qualquer um dos progenitores com vista a prolongar, por mais algum tempo, os cuidados à criança recém-nascida e, ao mesmo tempo, promover/garantir o regresso ao trabalho dos progenitores; a conciliação família/trabalho dirigida ao pai e à mãe trabalhadores emerge como uma temática importante no âmbito das políticas de família; o duplo emprego é valorizado e a política de licenças começa a interligar-se com outras políticas públicas que, entretanto, se começam a dinamizar como, por exemplo,

o investimento em equipamentos de guarda de crianças até à idade escolar (< 6 anos de idade), de modo a manter e a incentivar o aumento do emprego feminino, designadamente o emprego materno. Todavia, esta licença parental traz consigo algumas ambiguidades. Se, por um lado, a elegibilidade está aberta a ambos os pais (pai e mãe), na forma de um “family entitlement”, por outro lado, a sua duração mais prolongada (até aos três, ou mesmo seis, anos de idade das crianças) e os respetivos níveis de compensação (comparativamente menos bem paga do que a licença por maternidade, por vezes, apenas *flat rate* ou sem qualquer pagamento), dissuadem os pais de a usufruir e, em simultâneo, promovem a sua utilização quase que em exclusivo no feminino:

“As some literature has pointed out, the impact of longer and more generously paid periods of leave does not always have clear-cut effects. Moreover, recent analysis of changes in leave policies in Europe shows that the trend towards more generosity in leave does not necessarily increase gender equality (...) In fact, generosity and gender egalitarianism emerge as different dimensions and have to be analysed separately” (Wall e Escobedo, 2013, 1-2).

Na sua conceção e desenho, a licença parental está, afinal, implicitamente dirigida às mulheres que serão, aliás, as suas grandes (ou praticamente únicas) utilizadoras. Ao invés de uma saída definitiva do mercado de trabalho, afigura-se-lhes uma saída temporária, ainda que algo longa, que lhes oferece a oportunidade de dar continuidade aos cuidados iniciados com a licença por maternidade ao fim da qual podem retomar o emprego. Do lado dos homens, as taxas de utilização da licença parental são ainda residuais. Afastados ou secundarizados nesta tarefa pela própria arquitetura/enquadramento institucional dos regimes de licenças, a força de trabalho masculina continua a ser intensivamente utilizada pelo mercado de trabalho remunerado sem se alterar de forma significativa a representação e prática dominante da provisão masculina e dos cuidados no feminino.

Estamos assim perante uma versão mais moderada do *male breadwinner* ao invés da sua transformação (Crompton, 1999), isto é, embora se reconheça e se valorize a participação das mulheres no mercado de trabalho e se dinamizem políticas nesse sentido, os regimes de licenças continuam a olhá-las como as suas principais destinatárias. Consequentemente, as sociedades de duplo emprego são, afinal, do tipo *dual earner/female carer* ou *one and a half earner*, um modelo de conciliação família/trabalho que acaba por resultar numa equação de desigualdade para o sexo feminino: são as mulheres que interrompem o trabalho por ocasião do nascimento das crianças, continuam os cuidados na licença parental e nas faltas por assistência a crianças

doentes, regressam ao trabalho em regime de horário parcial ou reduzido (por exemplo, jornada contínua); confrontadas com duas jornadas (a do trabalho pago e não pago), auferem salários médios inferiores aos dos homens, estão em maior risco de desemprego, têm maior dificuldade de progressão na carreira e de acesso a cargos de direção; um trajeto que se reflete numa proteção social futura mais frágil, ao nível do valor monetário das pensões sociais, precisamente devido à inexistente, intermitente ou mais curta carreira contributiva em comparação com os homens – “the gendered division of both paid and especially unpaid work remains unequal. This means that any assumptions as to future self-provisioning on the basis of wages (for example, with respect to pensions) is fraught with danger for women” (Lewis, 2001, 166).

No terceiro período, desde os anos noventa do século XX até aos nossos dias, tanto o corpo legal das licenças como os modelos de organização do trabalho sofrem alterações significativas. Estes são agora mais diversos, por vezes, até dissonantes face ao tradicional e histórico *male breadwinner model*. Os regimes de licenças convivem com a consolidação do emprego materno e com a reivindicação/representação social da (maior) igualdade entre homens e mulheres, tanto no trabalho pago como não pago. Em vários países, entre os quais Portugal (Perista e Lopes, 1999), as licenças parentais, anteriormente denominadas de licenças de maternidade (só mãe) e parentais (qualquer progenitor), passam a incluir tempos exclusivamente desenhados para o pai (só pai). As políticas que visam a conciliação, anteriormente pensadas e dirigidas predominantemente às mulheres, passam a debater e a perspetivar a conciliação no masculino e a mobilização do pai em torno das licenças parentais passa a ser incentivada do ponto de vista legal. Destacam-se como alterações mais significativas (embora ainda não partilhadas por todos os países): a introdução de licenças por paternidade (alguns dias ou uma/duas semanas a gozar por ocasião do nascimento); de “quotas de pai” no tempo global parental (não transferíveis para a mãe); de tempos de gozo obrigatório para o pai (tal como a mãe já tinha, embora comparativamente inferiores); de tempos de gozo autónomo do pai porque só passíveis de utilizar após o regresso da mãe ao trabalho.

Neste sentido, alguns países, entre os quais também Portugal, começam a empreender medidas mais concretas, com vista à sua maior eficácia em matéria de igualdade de género, tanto ao nível da posição de pais e mães perante o mercado de trabalho (ambos fazem uma pausa mais equilibrada, embora maior no caso da mãe), como dos respetivos papéis parentais nos cuidados à criança nos primeiros tempos de vida (reconhecimento institucional da importância da presença do pai e do seu papel como cuidador da criança/apoiente da mãe por ocasião do nascimento de filho/a). E, embora na maior parte dos regimes a elegibilidade dominante seja e permaneça da mãe, há uma novidade que é as políticas chamarem o pai para

pausar o trabalho profissional e, assim desmercadorizado, também cuidar/apoiar através da instituição de tempos só seus (ainda que, tal como referido, significativamente mais curtos em comparação com os da mãe).

Num contexto de projeção de maior paridade entre homens e mulheres em ambos os trabalhos pago e não pago (cuidados), o modelo *male breadwinner* é mais fraco ou, pelo menos, mais difuso socialmente sucedendo-lhe uma pluralidade de modelos de conciliação trabalho/família que convivem na mesma temporalidade, por exemplo: “*traditional breadwinner model, modified breadwinner model, egalitarian employment model, universal carer model, role reversal model*” (Barbara Haas, 2005), todos eles associados não só à alteração da posição das mulheres no mercado de trabalho, mas também à (prospetiva de) entrada dos homens no universo dos cuidados às crianças e tarefas domésticas, bem como a mudanças profundas nas estruturas demográficas dos indivíduos e das famílias (aumento do número de famílias monoparentais, recompostas, famílias com crianças em guarda conjunta de residência alternada, nascimentos fora do casamento embora com coabitação dos pais, aumento do desemprego, envelhecimento populacional, descida da natalidade; desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho, modernização e individualização social).

No sentido de dar conta da mudança e da diversidade que caracterizam nas últimas décadas as posições de homens e mulheres perante o trabalho e a família, a pesquisa sociológica sobre conciliação admite o declínio do *male breadwinner model*¹¹ e equaciona a emergência do “*adult worker model*” como modelo alternativo face à dependência da anterior designação. Para Jane Lewis (2001, 166) “a simple adult-worker model has become central to a range of policy positions on the organization of welfare”. Menciona como exemplos tendências recentes no Reino Unido e Holanda onde considera existir “a pendulum shift toward what might be termed an “adult-worker model family,” whereby it is assumed that all adults are in the labor market” (2001, 153-154). Todavia, as mudanças não estão ainda consolidadas nas práticas dos atores, onde velho e novo combinam-se em versões transformadas e melhoradas do modelo anterior.

Isto significa que não obstante o sentido global de mudança, dados qualitativos e quantitativos demonstram que a divisão do trabalho pago e não pago continua a seguir um padrão global de desigualdade de género (apesar das diferenças inter e intra países). Na opinião

¹¹ Jane Lewis reconhece, contudo, que este modelo nunca existiu na sua forma pura pois sempre existiu trabalho feminino: “a pure male breadwinner model never existed; women always engaged in the labor market. But there were historical periods in some countries and for some social classes for which the model more accurately described the social reality than others: for people of the middling sort in the United Kingdom and the United States in the late nineteenth century and large tracts of the middle and respectable working classes in the years following World War II in many western countries” (2001, 153).

de Lewis (2001), os modelos de duplo emprego não são ainda *dual earner-dual carer*. Apesar de as políticas públicas na área da conciliação tenderem para a individualização dos cuidados do ponto de vista da neutralização do género (licenças parentais igualmente desmercadorizadoras para homens e mulheres) e para a sua institucionalização através do investimento público em equipamentos para o efeito (desfamiliarização), as atividades de cuidados permanecem ainda intrinsecamente ligadas ao género feminino (tanto na esfera pública pelo tipo de profissões e áreas de atividade em que as mulheres trabalham, como na esfera privada dos cuidados a familiares dependentes onde as mulheres são as grandes utilizadoras dos regimes de licenças). Segundo a autora:

“(…) this shift in assumptions has outrun the social reality, for there is a gap between the “one and-a-half earner” family that characterizes labor market behavior in the majority of European countries and the set of policy assumptions that increasingly tend to assume full individualization” (2001, 154).

Lewis conclui por isso que o declínio do *male breadwinner model* não é assim tão linear:

“The precise nature of the erosion of the male breadwinner model is complicated. There has been no simple move from a male breadwinner to a dual-career model. Rather, in most western countries, some kind of dual-breadwinner model has become the norm. Often, given women’s lower earnings, this amounts to a one-and-a-half earner model” (2001,156).

Reconhece a emergência e a generalização de um “dual breadwinner model” todavia nele identifica três variantes, na forma de sub-modelos desse mesmo modelo, dois dos quais acabam por não escapar em definitivo ao “male breadwinner” enquanto modelo de referência. Isto é, mesmo no modelo de “dual breadwinner” os homens podem continuar a deter o papel de principais provedores económicos do lar e as mulheres principais cuidadoras da família – (“*dual breadwinner model 1*”: *male full-time earner and female short part time earner/care supplied mainly by female earner and kin*; “*dual-breadwinner model 2*”: *male full time earner, female long part time earner/care supplied mainly by kin, and state/voluntary/market*; “*dual-breadwinner model 3*”: *male part time earner, female part-time earner/care supplied by male and female earners*). Além destes três modelos de *dual breadwinner*, a autora considera ainda o “*dual-career model*”: *male full time earner, female full time earner/care supplied mainly by the market and kin/state/voluntary sector*; e o “*single-earner (lone-mother family) model*”: *female earner full time or part time, or full time mother reliant on state benefits*.

Na mesma linha de pensamento também Mary Daly (2011) considera que embora se observe uma mudança significativa em torno da individualização e de as políticas sociais promoverem e valorizarem a “individual agency and self-sufficiency and shifts some childcare from the family” (2011, 1) persiste algum familialismo: “rather than an unequivocal move to an individualized worker model then, a dual earner, gender-specialized, family arrangement is being promoted. The latter is the middle way between the old dependencies and the new “independence”. This makes for complexity and even ambiguity in policy” (2011, 1-2).

Voltaremos a estas desigualdades e ambiguidades quando nos debruçarmos sobre a relação entre regimes de licenças parentais e o outro objetivo das políticas de família selecionado – a igualdade de género no trabalho pago e não pago. Por ora, destacamos que com esta exposição quisemos mostrar a inter-relação que se pode estabelecer entre regimes de licenças parentais (olhados enquanto instrumentos de política de família) e determinados modelos de organização do trabalho e de conciliação família/trabalho, pela via dos efeitos que podem ter na participação das mulheres no mercado de trabalho pago e na participação dos homens no trabalho não pago, em particular nos cuidados prestados às crianças. Vimos como os diferentes períodos de evolução das licenças no tempo encontram paralelo/convivem com os modelos organização/conciliação família/trabalho que são, nesses mesmos períodos, predominantes. Vimos, também, como o corpo legal das licenças associadas ao nascimento de uma criança, ainda informado pelo princípio fundador dos cuidados no feminino, se tem vindo a imbrincar com versões mais moderadas e diversificadas do *male breadwinner model*. Por último, discutimos que quando atravessado por outros racionais como o da (maior) igualdade de género parental abrem caminho para modelos mais próximos do “*adult worker model*” proposto por Jane Lewis (2001).

Apesar desta divisão e tendências globais, os países percorrem e assumem caminhos diferenciados em matéria de políticas de família. Do lado académico, a sociologia constrói e utiliza tipologias na forma de “*modelos de política(s) de família*” como ferramenta teórica para descrever e explicar convergências, diversidades e especificidades dos caminhos seguidos pelos países nesta área. Veremos, em seguida, como combinadas com outras políticas de família - apoio económico em subsídios, política fiscal e investimento público e privado em equipamentos para crianças (creches e pré-escolar) - as licenças parentais dão corpo a diferentes “modelos de política(s) de família”.

- ***Licenças parentais e modelos de políticas de família***

Nas sociedades contemporâneas de cultura ocidental, cada Estado tem utilizado e combinado de forma diferenciada objetivos e instrumentos de políticas de família para gerir e responder a mudanças e desafios que lhes são transversais (Thévenon, 2011): participação das mulheres no mercado de trabalho; diversidade de formas familiares; descida da natalidade e envelhecimento da população; reivindicação de igualdade de género entre homens e mulheres; valorização do bem-estar da criança; persistência de taxas de pobreza infantil; dinâmicas do mercado de trabalho. Tal como afirma Saraceno:

“In analysing policies, sector, goals and instruments must be kept analytically distinct. The caring needs of a small child (sector) may be, in fact, answered both by providing services and by supporting parents (usually the mother) to provide all necessary care, through various kinds of income transfers. Whether one or the other instrument is used, depends on the specific goals of the policy and on the implicit or explicit behavioural norms it wants to promote” (2011, 5).

Esta distinção analítica leva alguns autores a construírem tipologias/modelos de política de família que ora aproximam ora distanciam os vários países nesta matéria. Assim, não obstante observar-se, desde os anos setenta do século XX, uma certa convergência ao nível da evolução global das políticas de família no sentido de acompanhar o declínio do até então predominante *male breadwinner model*, reconhecer o aumento do emprego feminino/materno, a maior diversidade e vulnerabilidade da vida familiar e a necessidade de promover modelos de conciliação/organização do trabalho para pai e mãe trabalhadores, com as consequentes necessidades ao nível do investimento em equipamentos de guarda de crianças até à idade escolar (Wall e Escobedo, 2013; Gauthier, 2002), os objetivos destas políticas “are only partly congruent, calling for different arrays of policy instruments” (Thévenon, 2011, 57) “shaped by country-specific events, ideologies, and circumstances” (Gauthier, 1996, 1).

Isto significa que a convergência global não resulta necessariamente numa convergência concreta das políticas de família inter e intra países:

“The resulting policies differ not only in their design of specific instruments but also in the degree of consistency they achieve in supporting people’s decisions about work and family. This variation is reflected in the diverse mix of cash benefits, in-kind support, and flexible working time arrangements made available and in the extent to which different kinds of family support are combined over the course of the childrearing years” (Thévenon, 2011, 60).

Assiste-se, deste modo, a uma variabilidade que, mais uma vez, e, segundo vários autores (Thévenon, 2011; Wall e Escobedo, 2013; Gornick, Meyers e Ross, 1997), não coincide necessariamente com a clássica tipologia de *welfare states* proposta por Esping-Andersen:

“Moreover, the fourfold typology of welfare regimes, in spite of its usefulness in highlighting differences across policy regimes, is not clearly visible. More importantly, it does not help us to fully understand the processes of variation within and across groups of countries” (Wall e Escobedo, 2013, 104).

Verificamos, portanto, e de acordo com a discussão que já vínhamos fazendo, que os *welfare state regimes* passam a ser também analisados em função dos *family policy state regimes* que os caracterizam (Public Policy Research Centre/CUHK, 2008) considerando-se que “family policies are more heterogeneous than is suggested by the standard analysis of welfare state regimes” (Thévenon, 2011, 58).

Existem múltiplas tipologias de modelos de políticas de família consoante o foco teórico da análise e os indicadores estudados.¹² E embora não exista uma unanimidade na literatura sobre quais os melhores indicadores para descrever a política de família de um país (Thévenon, 2011), em várias destas abordagens os regimes de licenças parentais são peça indispensável e, por isso, utilizados como unidade pilar de análise - tanto per si, pelo foco de atenção que é dado à própria conceção e desenho (arquitetura) dos regimes, como em interação, pela forma como se combinam (ou não) com outros instrumentos de apoio às famílias – apoio económico e investimento em serviços e equipamentos para crianças até à idade escolar.

Duas questões surgem transversais nestas análises/modelos (Wall e Escobedo, 2013, 103-104): uma, até que ponto a evolução das políticas de família se tem distanciado do *male breadwinner* enquanto modelo de referência e encaminhado na direção da (maior) igualdade de género na divisão do trabalho pago e não pago; outra, até que ponto existe convergência ou divergência entre os países sobre políticas de família e, em caso de divergência, até que ponto essas diferenciações ainda encontram correspondência com a clássica tipologia e respetivo *clustering* de países proposto por Esping-Andersen em 1990.

De acordo com o que observámos não foi ainda possível dar uma resposta definitiva, no sentido afirmativo ou negativo, a qualquer uma destas perguntas. Os dados indicam pluralidade, apontam para novos desenvolvimentos no sentido de uma maior igualdade de género, todavia, em convivência com tradições que resistem. Embora todos os países das sociedades

¹² Para uma análise mais completa consultar: Saraceno (2011) e Public Policy Research Centre/CUHK (2008).

contemporâneas de cultura ocidental se tenham afastado de um *male breadwinner* model no qual só as mulheres são elegíveis às licenças cuidadoras e/ou permanecem em casa como *domésticas* ao longo de todo o ciclo de vida familiar (Wall e Escobedo, 2013), a participação de mulheres, mães de crianças até aos três/seis anos de idade, no mercado de trabalho apresenta padrões mais diversificados e de maior vulnerabilidade comparativamente à participação dos homens pais com crianças da mesma faixa etária.

Por outro lado, verificamos que muitas destas tipologias (Anne Gauthier, 1996, 2002; Gornick e Meyers, 2004; Thévenon, 2011) apesar de enriquecidas com novos e recentes olhares sobre indicadores e países, ainda não se descolam totalmente da terminologia e *clusters* de países de Esping-Andersen (*conservador, liberal e social-democrata*): ora acabam por apenas confirmar a análise anterior mantendo os lugares dos países nos respetivos modelos, assim mostrando o peso que ainda têm os contextos/raízes históricas e institucionais de cada país ao nível da interação Estado-famílias-mercado, no seio dos quais as políticas de família têm sido forjadas (Gornick e Meyers, 2004); ora reorganizam pontualmente a distribuição dos países reconhecendo alguma diversidade, mas sem alterar radicalmente a configuração global dos países nos modelos (Anne Gauthier, 1996, 2002); ora ainda apontam para tendências emergentes e dissonantes dos cenários mais clássicos considerando desenvolvimentos recentes das políticas propondo a reorganização dos países em novos *clusters* (Thévenon, 2011; Saxonberg, 2013).

Selecionamos quatro propostas (Gauthier, 1996; 2002; Thévenon, 2011; Saxonberg, 2013; Wall e Escobedo, 2013).

Anne Gauthier (1996) distingue quatro principais modelos contemporâneos de políticas de família: 1 - modelo pró-natalista (França) aposta no incentivo à natalidade por via de um forte apoio e intervenção estatal em medidas de conciliação família/trabalho principalmente dirigidas às mulheres (licenças por maternidade/parental e equipamentos ao nível de creches/pré-escolar), em transferências financeiras e política fiscal que discriminam positivamente as famílias numerosas; 2 – modelo pró-tradicional (Alemanha) vê as próprias famílias como principal fonte de apoio/suporte familiar e, desse modo, apesar de disponibilizar algum apoio às mulheres trabalhadoras, as políticas estão mais orientadas para favorecer um modelo mais tradicional de divisão do trabalho em função do género, o que se reflete em licenças parentais mais longas, mas mal pagas ou sem compensação, no baixo investimento em equipamentos para crianças e numa política fiscal que não incentiva o emprego materno, medidas que, no seu conjunto, tornam mais difícil às mães trabalhadoras conciliar emprego e família/maternidade; 3 – modelo pró-igualitário (Dinamarca e Suécia) tem como principal

objetivo a promoção da igualdade de género, o governo assume a responsabilidade de criar condições às mulheres para a conciliação entre trabalho pago e responsabilidades familiares, ao mesmo tempo que integra e promove nas licenças parentais o papel do pai nos cuidados às crianças; 4 – modelo pró família mas não intervencionista (Reino Unido e Estados Unidos) aposta na prioridade do papel do mercado sem apoio significativo do Estado às famílias, com exceção das mais pobres, as licenças bem pagas são curtas, ou mais longas mas com significativa redução (*flat rate*) ou ausência de compensação financeira, ambos homens e mulheres são valorizados como adultos por via da sua participação no mercado de trabalho, todavia, a falta de apoio do Estado em licenças, serviços e benefícios financeiros às famílias com filhos acaba por impactar nas taxas e modalidades de participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como em desigualdades sociais entre quem tem recursos para comprar serviços do mercado privado e quem não os tem (Naldini, 2011; Pascall e Lewis, 2004)

Observamos que a tipologia proposta por Anne Gauthier ainda se articula com a proposta de Esping-Andersen (1990; 1999) pela correspondência que, eventualmente, se pode fazer do modelo pró-igualitário e do modelo pró-família não intervencionista com os regimes social-democrata e liberal, respetivamente; enquanto o seu modelo pró-natalista e pró-tradicional parece remeter para o regime conservador. Em 2002, em *Family Policies in Industrialized Countries: Is There Convergence?*, a autora interroga se as mudanças recentes nas políticas de família (no sentido de apoiar pais trabalhadores, famílias monoparentais, famílias de baixos rendimentos) têm mantido as clivagens entre países em conformidade com os diferentes regimes observados nos anos oitenta – *social-democrata* (Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia), *conservador* (Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Irlanda, Luxemburgo, Holanda), *sul europeu* (Grécia, Itália, Portugal, Espanha) e *liberal* (Austrália, Canadá, Japão, Nova Zelândia, Suíça, Reino Unido, Estados Unidos da América) – ou se, pelo contrário, essas diferenças se começaram a diluir. Segundo a autora, esta diluição viria colocar em causa o papel da história/cultura nacional na manutenção de distintos regimes de políticas de família contribuindo para avançar com a hipótese de que mudanças e desafios globais, ao nível da demografia e da economia, teriam conduzido a estratégias semelhantes, por parte dos vários governos, em matéria de políticas de família. Anne Gauthier conclui assim que “the empirical analyses carried out in the late 1980s and early 1990s have generally confirmed the above typology of countries” (2002, 454). No entanto, afirma que “results for 1999 reveal a growing dispersion across countries” (2002, 466). Face à questão colocada, acaba por responder que:

“(…) there exist some common trends but no cross-national convergence. In line with other welfare studies, our results also suggest that family policies have been adjusted to account for the new demographic and economic realities of families, but that these adjustments have not reduced the gap between nations. The results presented in this article support the divergence scenario” (2002, 468).

Para Olivier Thévenon, os resultados de Anne Gauthier (aumento da dispersão entre regimes e dos países dentro do mesmo regime) constituem uma “limited but intriguing evidence”, o que sugere que “major policy differences have persisted and that some new differences have appeared” (2011, 57). Em *Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis*, Thévenon (2011) diferencia cinco padrões de políticas de família. Não obstante o agrupamento de países, o autor confronta-se com diferenças no interior de cada grupo onde encontra heterogeneidade:

“In agreement with previous studies, I found broad geographical variation in family policies, with some distinct clustering of countries but also considerable dispersion within each cluster. In part this cross-country variation might reflect different stages of policy development. But more fundamentally it suggests that family policies are based on different “models” - that is, on different institutionalized relationships between policy objectives and instruments” (2011, 75).

Um primeiro grupo onde se situam os países nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega, Suécia) é principalmente caracterizado pela existência de apoios generosos à conciliação família/trabalho para pai e mãe - maior investimento em serviços e equipamentos para crianças até aos três anos de idade, maior utilização destes serviços, maior igualdade de género nos regimes legais de licenças parentais e política fiscal incentivadora do *dual earner model*. Não obstante, o autor verifica que estes países não são todos iguais, Dinamarca e Islândia têm licenças bem pagas comparativamente mais curtas mas combinadas com elevado investimento e utilização de equipamentos para crianças a partir de um ano de idade; Finlândia oferece mais liberdade de escolha aos pais para combinarem trabalho e família – no entanto, licenças mais longas e apoios económicos à estadia da criança em casa até aos três anos de idade (*home care allowance*) resultam em taxas de utilização mais baixas até aos três anos de idade. Embora a política fiscal incentive o emprego de pai e mãe a partir dessa idade, o esquema de licenças (longos períodos de licenças pagos em *flat rate*) combinado com os apoios

económicos à estadia da criança em casa favorecem as mulheres como principais utilizadoras/cuidadoras na Finlândia e na Noruega.¹³

Um segundo grupo contém os países anglo-saxónicos (Austrália, Canadá, Irlanda, Nova Zelândia, Reino Unido, Estados Unidos) cuja política de família é principalmente caracterizada pelo forte apoio económico às famílias mais carenciadas, famílias monoparentais, e famílias com baixos rendimentos, mas onde as licenças pagas (pelo Estado) são relativamente modestas em termos de tempo e dinheiro (embora, por vezes, também compensadas pelos empregadores), os equipamentos para crianças até aos três anos de idade estão predominantemente entregues à iniciativa privada e os seus custos são elevados, no entanto, os equipamentos para a idade pré-escolar tem sido alvo de um crescente investimento público, sendo a política fiscal incentivadora do emprego de pais e mães. Não obstante, existem diferenças acentuadas entre estes países no que diz respeito ao investimento em serviços e equipamentos para crianças até aos três anos de idade onde o Reino Unido e a Nova Zelândia ocupam uma posição distanciada face aos restantes por registarem níveis de despesa pública mais elevada. O investimento e as taxas de cobertura do pré-escolar também são mais elevados nestes dois países comparativamente à Austrália e Estados Unidos.

Um terceiro grupo integra os países da Europa do Sul (Grécia, Itália, Portugal, Espanha) e os países asiáticos (Japão e Coreia do Sul) onde o apoio económico às famílias é mais residual - períodos de licenças parentais pagas, mas relativamente limitadas na sua duração e sem períodos específicos para o pai – e o investimento em equipamentos de creche é reduzido embora ofereçam preços mais económicos aos pais. A pouca assistência às famílias é compensada por baixos impostos sobre o trabalho e por uma política fiscal que incentiva o emprego de ambos os pais e a conciliação família/trabalho. No global, Thévenon caracteriza estes países por “*deficit* de políticas” (2011, 70) em qualquer uma das dimensões consideradas. Não obstante, reconhece que Portugal se desvia ligeiramente dos restantes países do grupo no que diz respeito a alguns indicadores – mais elevada taxa de cobertura das creches e do número de horas de utilização das mesmas, inclusão do pai no corpo legal da política de licenças e política fiscal incentivadora do casal de duplo emprego.

O quarto grupo integra os países do leste europeu (Hungria, Finlândia, Eslováquia) onde o autor considera que as políticas estão em fase de transição, não são uniformes e apresentam padrões diversificados. No global, a despesa do Estado com as famílias (“*in-cash*” e “*in-kind*”)

¹³ Não podemos deixar de mencionar que mesmo nestes países a maior igualdade de género convive com uma segregação ocupacional sendo o Estado, através destas políticas, o maior empregador de mulheres (Esping-Andersen, 1990; Pfau-Effinger, 1998; Thévenon 2011).

é baixa quando comparada com os grupos de países anteriores, no entanto, as posições dos países diferem em matéria de licenças e investimento público em estabelecimentos de guarda de crianças pequenas. A Hungria distingue-se dos restantes países do seu grupo pelo maior apoio que dá aos pais e mães trabalhadores ao nível de licenças parentais e transferências financeiras generosas, aproximando-se da Finlândia ao priorizar o tempo parental e o apoio económico direto às famílias em detrimento do investimento em equipamentos como as creches (também com baixas taxas de utilização até aos três anos de idade). A Eslováquia também se distancia pelo período mais limitado de licença parental bem pago embora o período não pago se estenda até aos três anos de idade. O investimento em equipamentos é baixo, mas as taxas de utilização são altas em comparação com outros países de leste. Tanto na Hungria como na Eslováquia as transferências financeiras para as famílias são significativas, mas não estão particularmente orientadas para as famílias carenciadas.

No quinto grupo, os países da Europa continental (França, Alemanha, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Áustria) estão numa posição intermédia face aos anteriores, as famílias têm tradicionalmente beneficiado de apoios explícitos do Estado, no entanto, é um suporte marcado pelo conservadorismo pois nem a igualdade de género nem a conciliação família/trabalho se constituíram como objetivos. À exceção da Holanda, todos os países têm elevados índices de apoio económico (transferências financeiras e incentivos fiscais) sendo o principal alvo todas as famílias com crianças (e não as famílias carenciadas) comparativamente às que não têm crianças, porém, a política fiscal não encoraja a participação de pais e mães no mercado de trabalho, existe pouca ou nenhuma vantagem fiscal para famílias de duplo emprego comparativamente a *one-earner families* (França e Alemanha). Não obstante, existe uma grande heterogeneidade em relação aos regimes de licenças parentais e ao investimento em equipamentos de creches – Áustria, Bélgica e França têm períodos relativamente longos de licenças pagas, na Holanda a licença é mais curta, eventualmente não paga e gozada a tempo parcial. A Alemanha é o único país que reformulou o seu regime de licenças que passou de um período significativamente longo (até dois anos) menos bem pago (flat-rate) para um período mais curto (cerca de um ano) bem pago e com bónus de dois meses em caso de partilha entre pai e mãe. A França destaca-se pelo elevado investimento em serviços e equipamentos para crianças. As taxas de cobertura e de utilização são elevadas em França, Bélgica e Luxemburgo e comparativamente mais baixas na Holanda, Alemanha e Áustria. O autor conclui que este grupo está numa posição intermédia por referência a outros países da OCDE com estratégias “mais avançadas” para apoiar pais e mães trabalhadores e/ou famílias em maior desvantagem: apesar de algumas reformas, as políticas continuam institucionalmente desenhadas para apoiar

os casais de ganha-pão único. É este o caso de França cuja política fiscal ainda favorece o *one-earner model* sobre o *dual-earner model*, embora em outros indicadores (transferências financeiras, taxa de cobertura das creches, utilização de creches e licenças pagas) se aproxime do grupo nórdico onde pai e mãe trabalhadores recebem apoio significativo tanto para cuidar das crianças em casa como para trabalhar. Em contraste, na Alemanha, apesar da reforma do regime de licenças, o investimento e a disponibilidade de lugares de creche permanece comparativamente baixo. A Holanda apresenta semelhanças com o Reino Unido por ter licenças parentais curtas combinadas com elevado trabalho feminino a tempo parcial.

Face ao exposto, Olivier Thévenon (2011) conclui que apesar de os países da OCDE terem globalmente aumentado o seu apoio às famílias, em particular no que diz respeito à conciliação família/trabalho como área de intervenção transversal, estas políticas continuam diversas na forma como se combinam com outros objetivos que as políticas de família também procuram atingir. As principais diferenças incidem no nível de apoio que é dado aos pais e às mães trabalhadores/as com crianças até à idade escolar (diferenciando-se aqui dois grupos etários: um até aos três anos e outro dos três aos seis anos de idade), e na forma como os regimes de licenças e equipamentos para crianças se articulam entre si. A partir daqui existem/persistem modelos e impactos distintos sobretudo na intensidade e modalidade do emprego feminino.

O autor acaba por afirmar que a sua análise não reproduz estritamente nem as categorias de países dos regimes de Esping-Andersen nem de outros autores (Gornick, Meyers e Ross, 1997; Gauthier 2002) o que, na sua opinião, pode estar relacionado com o facto de a sua análise se basear numa maior e mais recente base de dados (OCDE Family Database) mas, também, por terem ocorrido desenvolvimentos e reformas recentes nas políticas de família de cada país que podem ter alterado a sua estratégia de modo a alcançar objetivos adicionais (2011, 77). Afinal, “the point is that each welfare regime not only has its roots in history but also becomes a powerful mechanism for shaping the future” (Public Policy Research Centre/CUHK, 2008, 51).

Face às tipologias apresentadas, em que modelo podemos, afinal, situar Portugal? Tanto a primeira como a segunda propostas não nos satisfazem sobre o modo como retratam o país nesta matéria. Quando mencionado, frequentemente é posicionado ao lado dos restantes países do sul da Europa (Espanha, Itália e Grécia), lugar que não reflete nem a mudança (sobretudo após a revolução de 1974) nem a direção recente (sobretudo a partir da década de noventa do século XX) da sua política de família. Portugal combina políticas e indicadores que lhe conferem hibridade tornando difícil situá-lo/encaixá-lo de uma forma inequívoca em qualquer

dos modelos apresentados¹⁴. As duas propostas que mencionamos em seguida parecem retratar melhor a particularidade do caso português. A primeira (Saxonberg, 2013), porque toma a igualdade de género como critério pilar de caracterização e distinção dos modelos de política de família. Ora, neste critério Portugal pontua, a nosso ver, no sentido mais igualitário (política de licenças e de conciliação família/trabalho) sendo, para nós, claramente identificável a sua posição; a segunda (Wall, 2007b; Wall e Escobedo, 2013) porque conhece e classifica Portugal enquanto modelo único distinto dos restantes países do sul da Europa.¹⁵

Em “*From Defamilization to Degenderization: Toward a New Welfare Typology*”, Saxonberg (2013) propõe uma tipologia de análise das políticas públicas de família assente na igualdade de género como variável chave. O autor considera “políticas que degenderizam” como aquelas que “propõem a eliminação de papéis de género”, e “políticas que genderizam” aquelas que “propõem diferentes papéis de género para homens e mulheres”. A partir desta diferenciação, cruza dois indicadores: regimes de licenças parentais (dando especial atenção às

¹⁴ Em Portugal, o apoio económico às famílias com crianças ainda é muito residual e sobretudo direcionado às famílias mais pobres. O abono de família, principal prestação financeira paga mensalmente às famílias com crianças, tem atualmente quatro escalões de atribuição, dependendo do rendimento de referência do agregado familiar (total rendimentos a dividir pelo número de crianças mais um) até um máximo de 14.672,70 euros/ano. O montante mais elevado que, em 2017, se recebe mensalmente por criança (escalão 1, rendimentos mais baixos até 2.934,54 euros/ano) é de 146,42 euros até ao primeiro ano de vida; 54,90 euros entre os 12 e os 36 meses de idade e 36,60 a partir desta idade. Por outro lado, os apoios financeiros seguem um critério natalista ao discriminarem positivamente as famílias com mais filhos/as (Wall, Leitão, Correia e Ramos, 2016). No que diz respeito ao investimento público em equipamentos para crianças até aos três anos de idade e em idade pré-escolar (3-5 anos), existe uma estratégia clara de apoio a pai e mãe trabalhadores, no entanto, este apoio é feito, na sua maior parte, em parceria com o setor privado não lucrativo, com preços que ainda pesam no orçamento familiar. A política de licenças parentais destaca-se na componente da igualdade de género, estando a par da dos países do norte da Europa, contudo, do ponto de vista da duração total da licença bem paga, está ainda aquém do que é praticado nestes países, onde o período bem pago cobre pelo menos o primeiro ano de vida. As elevadas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho convivem com representações igualitárias sobre a participação de homens e mulheres no trabalho pago e não pago ao mesmo tempo que se manifestam representações mais tradicionais sobre o emprego materno e práticas mais tradicionais da divisão do trabalho não pago (Aboim, 2007).

¹⁵ Recordamos que Esping-Andersen (1999), focado no indicador desfamialização/famialização, não considerou então que os países do Sul e o Japão pudessem constituir um quarto *cluster* qualitativamente distinto do familialismo que, no seu entender, caracteriza os países da Europa Continental. Para o autor, essa separação dependeria do comportamento destes últimos países nos seguintes indicadores: “*welfare state policies towards families (welfare state de-familialization)*” e “*welfare burdens assumed by families themselves*”, os quais também analisa em combinação com as taxas de emprego feminino (1999, 93). Ora, no caso de Portugal, o que verificamos é que apesar de ser sistematicamente agrupado entre os países do Sul, apresenta indicadores, e precisamente estes, que o afastam desse grupo. Referimo-nos ao investimento público em creches e na rede pré-escolar através de programas explicitamente e assumidamente desenhados para o efeito; às taxas de utilização desses equipamentos, às elevadas taxas de participação das mulheres mães no mercado de trabalho a tempo inteiro (Casaca, 2013) e à componente de igualdade de género que, desde 1995, tem vindo a ser progressivamente incluída no regime de licenças culminando, em 2009, com a adoção de um termo neutro parental/parentalidade da antiga licença por maternidade; todos estes, indicadores que - (embora em combinação com algum familialismo socialmente situado a nível de grupos etários e níveis de instrução no que diz respeito a representações e práticas sobre o emprego materno) (Aboim, 2007; Torres *et al.*, 2004; Ramos *et al.*, forthcoming) - distinguem e colocam Portugal numa posição específica e algo dissonante dos restantes países da Europa do sul (Grécia, Itália e Espanha). Ver também a discussão de Sílvia Portugal (2006).

licenças do pai) e nível de provisão estatal de serviços e equipamentos para crianças até aos três anos de idade. Dessa análise resultam três principais categorias – *degendered* (Noruega, Suécia e Islândia), *explicitly gendered* (Áustria, Hungria comunista, Itália, Luxemburgo, República Checa, Eslováquia) e *implicitly gendered* (Austrália, Polónia, USA e UK) - acrescidas de outras três mais híbridas - *gendered institutionalized* (Checoslováquia comunista, Bélgica, Dinamarca, Finlândia e França), *degendered moderately institutionalized* (Hungria e Alemanha desde 2007) e *gendered moderately institutionalized* (Alemanha antes de 2007, Holanda e Espanha). Centrada na igualdade de género como critério analítico da classificação das políticas do Estado-providência, a proposta de Saxonberg reflete, do lado académico, um foco teórico que privilegia este tema e que acompanha a sua emergência enquanto objetivo e prática do lado da política. O próprio título que o autor propõe - “*from defamilialization to degenderization*” – é sugestivo de que, em sua opinião, o termo degenderização será mais adequado para descrever o que está efetivamente em causa com a desfamiliarização: a igualdade de género parental.

Ora, efetivamente, as políticas não são ideologicamente neutras nos objetivos que pretendem alcançar. Nesse sentido, a diversidade de modelos de políticas de família que se observa entre os vários países encontra paralelo na diversidade de perspetivas ideológicas a respeito da família, papéis parentais de género (“contrato de género”) (Ducan, 1995) e bem-estar da criança nos primeiros anos de vida. Tal como afirmam Gornick e Meyers (2004):

"First we aim to place policy variation in the context of diverse ideological perspectives on work, caregiving, family, and gender relations (...) we identify multiple ideological perspectives on paid work and caregiving: one that privileges child well-being, one that focuses on work/family balance (traditionally, for women), and one that emphasizes gender equality, especially in the labor market. These three perspectives correspond to varied models for dividing paid and unpaid work between men and women, ranging from the traditional male-breadwinner/female-carer arrangement to a contemporary model – the “dual-earner/dual-carer” model – defined by symmetrical engagement in both paid work and care in conjunction with ample parental time for children (...) although we argue that policy packages correspond to ideological frameworks, we do not suggest that policies are the direct products of national ideologies. The causal linkages between policy and ideology are complex and multidirectional, in that policy designs both shape – and are shaped by – dominant ideologies” (Gornick e Meyers 2004, 46-47).

Do ponto de vista da temática em análise – a *mobilização do pai para a licença parental inicial bonificada* – estas questões ideológicas são muito importantes pois permitem tornar mais inteligível como as mensagens que os regimes de licenças transmitem, mais ou menos explicitamente, na sua própria arquitetura, sobre os lugares parentais de homens e mulheres,

estão informadas por ideologias de género, neste caso, sobre a “correta divisão dos cuidados em função do género” (Pfau-Effinger, 1998, 148). Ou seja, não só informam sobre quem pode cuidar, mas também sobre “quem deve”, e, acrescentaríamos nós, quem melhor o faz; assim contribuindo para legitimar/promover culturas de conciliação família/trabalho (Wall e Escobedo, 2013) que estão, afinal, em sintonia com determinadas representações culturais e ideológicas acerca da maternidade e da paternidade. Situamos aqui o conceito “gender arrangement” (Pfau-Effinger 1998):

“By talking about an arrangement, I am stressing the overall binding contents of gender culture and the gender structures (...) gender arrangements can be classified at the basis of cultural values and ideals which refer to the gendered division of labour. With respect to the specific contents of such value systems it is possible to distinguish different gender cultural models. Central dimensions are here the cultural ideals about the gendered division of labour (the main spheres of work for women and men, the social valuation of these spheres, and the way dependencies between women and men are constructed) and the cultural construction of the relationship between generations, that is the construction of childhood, motherhood and fatherhood and the main social sphere for the upbringing of children” (1998, 151).

Assim enquanto peça do puzzle de modelos de políticas de família, os regimes legais de licenças parentais espelham representações culturais e ideológicas dominantes sobre papéis parentais e respetiva relação com o bem-estar da criança nos seus primeiros anos de vida. Regimes mais maternocêntricos (Wall, 2007b) definem elegibilidade exclusiva (ou predominante) para a mãe, que tem o papel “naturalmente” cuidador e do qual depende em absoluto o bem-estar da criança nos primeiros anos de vida; é ela praticamente o único alvo da globalidade do tempo de licença, atribuindo-se ao pai uma elegibilidade condicional (apenas na impossibilidade da mãe) ou mais secundária (uns dias, no máximo uma/duas semanas de licença por paternidade por ocasião do nascimento); por outro lado, desenvolvimentos mais recentes que incitam à divisão/partilha dos cuidados o mais equiparado possível (utilização e tempo gozado, em conjunto e/ou alternadamente) traduzem a emergência de mudanças culturais e ideológicas sobre a igualdade parental e sobre outros significados sociais da paternidade – o “novo” pai é igualmente afetivo e cuidador, sozinho ou ao lado da mãe. Exemplo emblemático da representação política (e ideológica) desta nova paternidade cuidadora é precisamente a “licença parental inicial bonificada” como veremos mais à frente quando discutirmos *as licenças parentais como política de igualdade*.

Portanto, em paralelo com a diversidade de modelos de políticas de família existe uma diversidade de modelos de políticas de licenças parentais a refletir não só uma divisão conjugal *funcional* do trabalho pago e não pago, mas também desejos e representações culturais profundas porque enraizadas na forma de *habitus* (Bourdieu, 1999) sobre o contributo de cada progenitor no *cuidar* da criança/bebé - “the relationship between employment, care and gender is still contentious, going to the heart of beliefs about childhood and parenthood, men’s and women’s roles” (Kammerman e Moss, 2009, 2).

- ***Licenças parentais e modelos de políticas de licenças – “leave policy models”***

Interrogando-se precisamente sobre “what processes of change in cultural norms and social practices, related to motherhood, fatherhood and work family balance after the birth of a child, may be identified in European policies”, Wall (2007) e Wall e Escobedo (2013, 104) partem para o escrutínio sociológico dos regimes legais de licenças de vinte e dois países europeus daí resultando a tipificação de sete “*leave policy models*”¹⁶, onde Portugal encontra o seu próprio retrato nesta temática.

Os sete modelos distinguem-se pela forma como homens e mulheres se posicionam com diferentes graus de igualdade no trabalho pago e não pago, tanto do ponto de vista mais objetivo dos indicadores que medem a participação concreta de ambos nos dois trabalhos – (taxas de utilização das licenças pelos homens, a taxa de utilização das creches e as taxas de participação das mulheres com e sem crianças no trabalho pago em regime parcial e a tempo inteiro) -, como do ponto de vista mais subjetivo das “cultural expectations and recent policy debates” (Wall e Escobedo, 2013, 106) sobre papéis de género, conciliação e bem-estar da criança – “expectations and policies related to gender roles and work-family balance may be more or less supportive of working parents and usually emphasize different perspectives on how children should be cared for during the leave period” (Wall e Escobedo, 2013, 105). Está sobretudo em evidência a maternidade enquanto construção cultural:

¹⁶ Primeiramente, tinham sido identificados cinco modelos de política de licenças (Wall, 2007b), mais tarde (Wall e Escobedo, 2013) identificam sete referindo, precisamente, que estas tipologias deverão ser regularmente revisitadas pois todos os modelos, forjados em percursos culturalmente e historicamente específicos, são dinâmicos podendo vir a mudar e a desviar-se substancialmente ao longo do tempo. Ver também Escobedo e Wall (2015).

“(…) interpreted as a long phase of life in which the special tasks of caring totally absorb women’s capacity for work, thereby excluding employment altogether or reducing it for some years, or as a life stage which does not absorb women’s capacity for work, so that maternal employment does not have a negative impact on children and should be managed alongside child care responsibilities which are shared with the father” (Wall e Escobedo, 2013, 106).

As autoras identificam três modelos onde a componente de igualdade de género marca presença: “*one-year-leave’gender-equality-oriented model*” (Suécia, Islândia, Dinamarca e Eslovenia); “*parental-choice-oriented’policy model*” (Noruega, Finlândia, Bélgica) e “*early return to full-time work’gender-equality-oriented leave policy model*” (Portugal), ainda que com diferentes intensidades no desenho das licenças e impactos ao nível da promoção/participação das mulheres no trabalho pago e promoção/participação dos homens no trabalho não pago.

No modelo mais igualitário - “*one-year-leave’gender-equality-oriented model*” - os regimes de licenças têm mecanismos especificamente desenhados para incentivar a mobilização do pai para a licença, as taxas de cobertura de creches (após o primeiro ano de idade) são das mais elevadas e em interligação direta com o fim da licença bem paga até ao um ano de idade da criança, favorecendo desse modo o regresso de ambos os pais ao trabalho. As taxas de mobilização do pai para a licença são das mais elevadas e a participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro também é elevada, embora o trabalho a tempo parcial ainda seja moderadamente relevante.

Igualmente importante do ponto de vista da igualdade de género, mas comparativamente menos forte nesta componente, é o “*parental-choice-oriented’ policy model*”. Este modelo oferece aos pais a possibilidade de escolha entre cuidar e/ou trabalhar até aos três anos da criança por via de licenças mais longas, ainda que menos bem pagas, mas compensadas com transferências financeiras – (na forma de “*home care allowance*” (Finlândia), “*cash benefit for parental education*” (França), “*cash for care*” (Noruega), “*time credit system*” (Bélgica) – as quais surgem interligadas com o investimento em equipamentos e incentivos à participação do pai, embora numa lógica tendencialmente menos autónoma, em “*parental togetherness*”. O “*parental-choice-oriented policy model*” resulta em taxas mais reduzidas de utilização de creches e maior expressão relativa do trabalho feminino a tempo parcial. O modelo predominante de organização do trabalho é o *one-and-a-half earner* por oposição ao *dual-earner model* preponderante no “*gender equality oriented model*”.

O “*early return to full-time work’ gender-equality-oriented leave policy model*” corresponde a um processo específico de mudança recente, onde se insere o caso de Portugal,

que assim se diferencia dos restantes países do sul da Europa: assenta na participação de ambos os pais a tempo inteiro no mercado de trabalho (tempo parcial residual), na relativamente elevada taxa de cobertura das creches (embora inferior aos dois modelos anteriores), em regimes de licenças igualmente bem pagos mas significativamente mais curtos face aos dos países anteriores, todavia, com uma forte componente de igualdade de género, tanto em “*togetherness*” (*father’s only leave*)¹⁷ como em exclusividade (*fathers on leave alone*), neste caso, por via da licença parental inicial bonificada. Comparativamente aos dois modelos anteriores, as taxas de utilização das licenças do pai estão, porém, ainda aquém do seu potencial.

O “*balanced mother home-centred policy model*” (Alemanha e Áustria) representa dois países tradicionalmente “*mother centred*” (licenças mais longas menos bem compensadas e sem licenças específicas para o pai) mas em recente processo de transição no sentido de uma maior promoção do emprego materno e envolvimento do pai nos cuidados. Observa-se, contudo, fraca interligação das políticas nesse sentido deixando perceber uma transição algo incoerente ou, pelo menos, ainda não consolidada. A taxa de cobertura das creches e a participação das mulheres mães no mercado de trabalho, ambas agora mais elevadas, são ainda relativamente mais baixas quando comparadas com os modelos anteriores, e o trabalho feminino a tempo parcial é algo expressivo, o que aponta para a presença ainda significativa do *male breadwinner* a par do *one-and-a-half-earner*. Nos restantes modelos, a inclusão/promoção da igualdade de género no desenho das licenças não tem prioridade elevada da agenda política. O “*long leave mother home-centred policy model*” (Hungria, República Checa, Polónia e Estónia) reflete a expectativa e a ênfase cultural na prioridade/preferência “on mother care” através de “long-paid leave which emphasises maternal home care until the child is three years old” (embora parte desta longa licença reduza o nível de compensação) combinada com “low emphasis on gender equality in leave” e “low availability of childcare services”. As taxas de emprego materno são relativamente baixas indicando a predominância do *male breadwinner model*.

Os dois restantes modelos “*short-leave part-time mother policy model*” (Reino Unido, Holanda, Irlanda, Suíça) e “*short-leave modified male breadwinner model*” (Itália, Espanha, Grécia) oferecem licenças bem pagas significativamente mais curtas, centradas na figura da mãe e sem apostar em incentivos que visem aumentar e/ou prolongar a presença do pai no tempo de licença. Distinguem-se, contudo, nas expectativas culturais e ideológicas sobre o papel da mulher na família e nos cuidados às crianças, e nos indicadores de emprego

¹⁷ Referimo-nos aqui às licenças exclusivas do pai não transferíveis para a mãe e a gozar durante o período em que ela também está em casa. Se o pai as gozar de forma consecutiva, a seguir ao nascimento, os dois ficam em casa ao mesmo tempo nas primeiras cinco semanas de vida do bebé.

feminino/materno. No “*short-leave part-time mother*”, as mulheres registam taxas de participação elevadas no mercado de trabalho, contudo, o trabalho a tempo parcial é muito expressivo nas mulheres trabalhadoras mães de crianças pequenas e o investimento em equipamentos e serviços para crianças é, sobretudo, deixado à livre iniciativa do mercado privado, embora se observe crescimento do investimento público no que diz respeito à idade pré-escolar; no “*short-leave modified male breadwinner*”, a participação das mulheres no mercado de trabalho é reduzida e sem diferenças acentuadas entre mulheres com e sem filhos pequenos. Apesar da mudança cultural em curso no sentido da maior participação das mulheres no mercado de trabalho, e da introdução recente de períodos de licença específicos do pai (Espanha), os indicadores demonstram que, tanto do lado das políticas como do lado do comportamento dos atores, em certos contextos sociais, as mulheres ainda são tidas como as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e pelos cuidados a familiares independentemente da presença ou não de crianças. Não existindo um forte apoio estatal ao emprego a tempo inteiro de pais e mães, por via do investimento em creches, predomina, ainda, um modelo de divisão do trabalho de tipo *male breadwinner*. Trata-se, no entanto, de um *male breadwinner model* modificado tendo em consideração que as expectativas políticas e culturais sobre os papéis de género também estão a mudar nestes países.

Wall e Escobedo (2013) concluem que as duas componentes que mais marcaram a evolução global dos regimes de licenças nas últimas décadas foram a generosidade (em tempo e dinheiro) e a igualdade de género (pela introdução dos direitos e incentivos para o pai). Ambas devem ser contextualizadas no modelo concreto de política de licenças e no processo de mudança que lhe deu origem: a generosidade dos regimes de licenças (longos períodos pagos) não conduz necessariamente à maior participação das mulheres no mercado de trabalho e à maior participação dos homens nos cuidados (quando os modelos apontam para “*mother centered*” e “*parental choice*”); por outro lado, o impacto da componente da igualdade de género (direitos e incentivos para o pai) pode assumir contornos diferentes consoante os modelos em análise (gender equality, parental choice, early return to full time work):

“For example, the linkage between gender equality and the introduction of father’s specific entitlements depends on the model in which it is embedded: in a strongly gender-oriented model, such as the “one year model” or the “early return to work” models, a “daddy month” incentivating the mother’s return to work and the father’s take up alone of leave, is likely to have a greater impact on gender equity in care than a “daddy month” allowing fathers to take up leave when mothers are at home or working a few hours per week” (Wall e Escobedo, 2013, 118).

Neste sentido, as autoras consideram que “family well-being, gender equity and leave to care after the birth of a child take on different shades of meaning and have to be interpreted in the context of work/family cultures and policies” (2013, 118). Além disso, e na linha dos resultados encontrados por outras tipologias (Gauthier, 1996, 2002; Thévenon, 2011; Saxonberg, 2013), concluem pela diversidade de modelos, mas também pela existência de mudanças em curso internas a cada modelo algumas das quais a colocar os países em caminhos diferentes dos que histórica e tradicionalmente os vinham caracterizando.

Que fatores estarão a moldar estas mudanças? Até que ponto novas culturas e ideologias, por exemplo, decorrentes da maior individualização/modernização das sociedades e das relações familiares; reivindicação de igualdade de género, emergência e proliferação de novas representações sobre paternidade (papel afetivo e cuidador do pai); correspondência entre algumas das políticas de família e direito civil¹⁸ (Saraceno, 2011), poderão estar a contribuir para “major changes in policy direction” (Kammerman e Moss, 2009, 7):

“Individualisation of personal and public life is a key trend east and west, and challenges the structures that supported children and care in state and family (...). But how can individualism be meshed with care? (...) What kind of policies will create gender equality in the new wider Europe?” (Pascall e Lewis, 2004, 374).

Desta exposição que situa as licenças parentais como políticas de família e as discute integradas em *modelos de políticas de família* e em *modelos de políticas de licenças*, retemos o seguinte:

1 – Apesar de se observar alguma convergência entre os países em matéria de políticas de família, persiste diversidade na forma como instrumentos e objetivos se combinam. Essa diversidade incide transversalmente em dois principais vetores: o lugar social de mãe e de pai em articulação com a divisão sexual/conjugal do trabalho (pago e não pago); o papel do Estado nessa regulação. Mas a questão central são as culturas e ideologias que, na prática política se manifestam em diferentes modelos de políticas de família. Essas culturas ideológicas “although they are not mutually exclusive, they differ fundamentally and the tensions among them are not

¹⁸ Ver a propósito a afirmação de Saraceno: “actually, a large deal of policies addressing families are outside the realm of social policies and welfare state arrangements. They concern civil law and the way it regulates what is a family, what relationships create family ties and obligations and what these obligations are. The status of children born out of wedlock, whether or not it is possible to divorce, the status acknowledged to cohabitant heterosexual and homosexual unmarried partners, whether homosexual couples may marry, the rules governing inheritance, adoption and those governing contraception, abortion, reproductive technologies and so forth – all these are policies and politics of the family at least as much as social policies targeted to families which have been the specific focus of this chapter” (2011,16).

easily resolved” (...) formam-se em torno de três principais temas: “one perspective focuses on protecting and enhancing child well-being (...) a second perspective aims to recognize and reward women for their intense engagement in caring work. The “women’s caregiver” perspective strives to free up women’s time for caregiving by establishing programs, public or private, that allow women both to work for pay and to spend time at home caring for their children (...) A third perspective, with strong roots in feminism, highlights the need for gender parity in the labor market. For the most part, the “women’s employment perspective” -- or the “universal breadwinner perspective” -- envisions achieving gender equality by strengthening women’s ties to employment” (Gornick e Meyers, 2004, 47-48).

2 – Nas diferentes tipologias de modelos de política de família os regimes de licenças marcam a sua presença como unidade de análise indispensável.

3 – Desenvolvimentos recentes das políticas de família, por exemplo, em Portugal (Wall, 2015), na Alemanha (Erler, 2011) e no Reino Unido (O’Brien e Baird, 2015), mostram que, em alternativa à construção de tipologias que podem “revelar limitações ao nível da compreensão das nuances e especificidades de cada um dos países que fazem parte de um modelo” (Adão e Silva, 2002, 30), poderá ser igualmente interessante analisar casos de países que são diferentes dentro do mesmo modelo, o que pode ser revelador da forma como a própria história e a especificidade dos processos políticos de cada país podem estar na base desses mesmos desenvolvimentos (Adão e Silva, 2002). Vimos ser esse, aliás, o caso de Portugal.

Retomando a questão colocada por Pascall e Lewis (2004, 374) - *what kind of policies will create gender equality in the new wider Europe?* – centramo-nos em outro dos objetivos das políticas de família - a igualdade de género – o qual, tal como vimos, pode tipificar de forma mais predominante alguns modelos de política de família. Desse modo, conduz-nos à terceira dimensão de análise do olhar sociológico sobre os regimes jurídicos de licenças parentais - as licenças parentais como política de igualdade de género – “while many authors seem to consider only families with children as the proper target of family policies, others point out that they are also, to a large degree, gender policies, addressing in particular women’s family roles, and most recently also men’s (fathers’ ones)” (Saraceno, 2011, 4).

Discutimos em seguida os principais debates que encontramos e em que medida estão relacionados com o nosso objeto: a mobilização do pai em torno da licença parental inicial bonificada; veremos como esta licença pode constituir um exemplo emblemático da interseção entre políticas de família e políticas de igualdade de género.

1.1.3 As licenças parentais como política de igualdade de género

A igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, no que diz respeito à respetiva taxa de participação, igualdade salarial e oportunidade de progressão na carreira, tem sido cada vez mais objeto de recomendações e de políticas públicas, tanto a nível nacional como transnacional (OIT, ONU, OCDE, UE), sendo disso exemplo as várias Convenções da OIT e as Diretivas Comunitárias da União Europeia. Esta orientação normativa das políticas baseia-se não só em princípios constitucionais do direito e da justiça inerentes às sociedades democráticas contemporâneas, como no entendimento consensual de que a (maior) participação das mulheres no mercado de trabalho tem impacto positivo ao nível da igualdade de género, da diminuição das taxas de pobreza infantil, do aumento da natalidade¹⁹ (Torres, 2014) e dos indicadores de bem-estar infantil, competitividade das economias de mercado e reforço dos sistemas de segurança social; temas considerados centrais para o desenvolvimento económico, social e humano das sociedades. Segundo Naldini, nos relatórios da OCDE “women’s participation in the labor market is now seen as the solution to every problems of developed countries. Mother’s participation in the labor market is seen as one of the most important ways to fight poverty, to increase fertility and to solve the problem of ageing population” (2011, 4). Do lado das mulheres, enquanto atores sociais (Pfau-Effinger, 2005; Naldini, 2011), esta igualdade também tem sido uma reivindicação histórica. Do lado das políticas de conciliação, “new policy paradigm requires activation for all into the market” (Naldini, 2011, 4) na forma de um modelo de organização do trabalho que privilegia o “adult worker” (Giullari e Lewis, 2005; Daly, 2011).

Igualmente consensual tem sido o entendimento de que aquela (maior) equiparação só será possível quando houver também maior equiparação na divisão conjugal do trabalho não pago, a qual, por sua vez, só poderá ser alcançada mediante a intervenção do Estado através de políticas (sociais e de família) especificamente desenhadas para o efeito: “nas condições e práticas de exercício da maternidade e da paternidade reside uma das dimensões chave de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens” (Perista *et al.*, 2015, 17). Por isso, assumem particular relevância as políticas que se dirigem a mulheres e homens na transição para a parentalidade no sentido de lhes proporcionarem igualdade de oportunidades no desempenho

¹⁹ A correlação positiva entre natalidade e emprego feminino também é sublinhada por Esping-Andersen “the higher the rate of female employment, the greater the level of fertility” (1999, 67). O autor acaba por afirmar que “gender equality is one of the key ingredients that must go into our blueprints for a workable new welfare architecture” (Esping-Andersen, 2002, 69).

das novas responsabilidades familiares e, ao mesmo tempo, na manutenção e continuação das respetivas situações e condições profissionais; um equilíbrio que tem sido positivamente correlacionado com o *bem-estar familiar* (Gornick e Meyers, 2004; Thévenon, 2011).²⁰

É nesse sentido que ao nível da União Europeia se multiplicam os discursos e as políticas em torno da temática “reconciliação entre emprego e responsabilidades familiares” (Diretiva 2010/18/EU e proposta de uma nova Diretiva, em abril de 2017). Não obstante não existir uma política de família comum (ou assumida enquanto tal), existe uma *agenda comum* para o desenvolvimento e implementação de medidas de apoio a pais trabalhadores com crianças dependentes, medidas que temos vindo aqui a identificar como políticas sociais e como políticas de família, designadamente: a proteção social em matéria de licenças por maternidade/paternidade/parentais, suficientemente desmercadorizadoras e simultaneamente incentivadoras do regresso ao trabalho de ambos os progenitores, e o investimento público para a promoção e aumento da taxa de cobertura de equipamentos para crianças até aos três anos e em idade pré-escolar. Mas até que ponto estão estas medidas efetivamente orientadas para ambos os pais (isto é, para o pai e para a mãe)?

Os dados demonstram que a nível dos impactos as práticas continuam aquém do desejado pelas políticas. Apesar do aumento generalizado da participação das mulheres no mercado de trabalho; do aumento do investimento (público e privado) e utilização (por parte das famílias) de equipamentos de guarda de crianças até aos três anos de idade e em idade pré-escolar; do aumento da utilização das licenças parentais pelos homens e melhoria observada nos indicadores que medem a igualdade na divisão conjugal do trabalho pago e não pago, ainda persistem fortes desigualdades entre homens e mulheres.²¹ No trabalho pago essas desigualdades expressam-se através de salários médios mais baixos (mesmo nos casos em que desempenham um trabalho igual), menor participação em cargos de chefia e de direção de topo, contratos a prazo, ou mais precários, horários mais reduzidos, ou mais flexíveis, profissões mais desqualificadas e desemprego (Casaca, 2013); no trabalho não pago são as mulheres que dedicam maior número de horas a cuidar de familiares dependentes e a realizar tarefas domésticas (Perista *et al.*, 2016) e, também, são elas as principais utilizadoras das licenças

²⁰ Segundo Gornick e Meyers, “in those countries among these ten with more generous and more gender-egalitarian policy designs, on average, parents have more time to spend with their children; mothers and fathers divide paid and unpaid work more equally; and children fare better on crucial outcomes. The evidence is overwhelming that policy matters: the life patterns of parents and children are influenced by policy configurations” (2004, 47).

²¹ Indicadores mais detalhados disponíveis na proposta de Diretiva Comunitária sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, disponível em cite.gov.pt; em relação ao caso português consultar os resultados do Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres 2015 (Perista *et al.*, 2015).

parentais (Wall, Leitão, Correia e Ramos, 2016). As desigualdades de género manifestam-se ainda em “escolhas” “espontâneas” de “vocações” e de profissões fortemente imbrincadas em modelos de socialização primária baseados em estereótipos de género, isto é, em representações sociais associadas ao que significa ser homem e ser mulher. Estes estereótipos contribuíram para a existência de uma forte segregação horizontal do mercado de trabalho, apresentando as profissões ditas “femininas” um estatuto social inferior e menos bem remunerado que as profissões ditas “masculinas”.

Particularmente relevante para a nossa pesquisa é o facto de as desigualdades de género no mercado de trabalho serem ainda mais acentuadas quando estão em causa pais e mães trabalhadores com crianças pequenas (até aos 6 anos de idade); ou mulheres trabalhadoras com e sem crianças desta faixa etária (Braun, Stier e Noah Levin Epstein, 2001; Boeckmanm, Misra e Budig, 2015; Budig, Misra e Boeckmanm 2012, 2015; Wall e Escobedo, 2013; Casaca, 2013).²² Declarações recentes da Comissão Europeia da Justiça, Consumidores e Igualdade de Género, em novembro de 2017²³, vêm esclarecer que, na última década, e, de acordo com dados *Eurostat*, praticamente não se registaram progressos nesta área, facto que a Comissão entende estar correlacionado com as desigualdades que persistem ao nível da sobrecarga feminina no trabalho não pago. Efetivamente, de acordo com vários autores, a entrada das mulheres no trabalho pago (embora com padrões de emprego muito diversificados em relação aos dos homens) não teve a correspondente entrada dos homens no trabalho não pago - “the extent of women joining the labour market has not been matched by men joining responsibility for work in the household. The gender division of unpaid work has been seen as a ‘stalled revolution’ in the USA and a ‘care crunch’ in Australia” (Lewis e Pascall, 2004, 383). No caso concreto de Portugal, registamos informação mais detalhada a este respeito no trabalho coordenado por Heloísa Perista no âmbito do Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres aplicado em 2015 (Perista *et al.*, 2016).

Foquemo-nos nas desigualdades observadas entre pais e mães trabalhadores (com crianças pequenas) e em que medida os regimes legais de licenças parentais aí estão implicados.

²² Segundo dados apresentados na proposta de nova Diretiva Comunitária sobre conciliação entre vida profissional e vida familiar, “em 2015, a taxa de emprego das mulheres (20-64 anos) situava-se nos 64,3 %, contra os 75,9 % dos homens. A disparidade de género no emprego no mercado de trabalho é muito mais grave para os/as trabalhadores/as com filhos e familiares dependentes. Em média, em 2015, a taxa de emprego das mulheres com um único filho menor de 6 anos era cerca de 9 % mais baixa do que a das mulheres sem filhos pequenos e, em vários países, esta diferença é superior a 30 %” (p.1). Além disso, de acordo com Boeckmanm, Misra e Budig (2015, 1301), “existing research shows that womens’s employment patterns are not driven so much by gender as by motherhood, with childless people and father employed at substantially higher levels than mothers in most countries”.

²³ Notícia publicada no Jornal Público, em 20 de novembro de 2017.

Vários autores (Moss e Deven, 2015) têm reconhecido que os regimes legais de licenças parentais têm evoluído no sentido de promover uma maior neutralidade/igualdade de género nos primeiros cuidados às crianças após o seu nascimento e primeiros meses/anos de vida, o que tem sido feito, tal como temos vindo a referir, por via da introdução de direitos específicos para o pai não transferíveis para a mãe. Esta evolução tem sido inclusivamente promovida ao nível transnacional, por exemplo, na Diretiva Comunitária 96/34/CE e 2010/18/EU sobre o direito individual de cada progenitor a um período mínimo de licença parental de três/quatro meses, e, mais recentemente, em abril de 2017, pela proposta de uma *Diretiva sobre Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar*, onde é definida uma licença por paternidade paga por um período mínimo de dez dias, mas que ainda está a aguardar aprovação definitiva. É, contudo, ao nível da legislação nacional de cada país que mais avanços se têm registado. Atualmente, na maior parte dos países da Europa e da OCDE (embora não em todos) já existe uma licença por paternidade formalmente instituída (nem sempre paga) bem como períodos de licença parental (pagos ou não) igualmente elegíveis ao pai e à mãe na forma de *family entitlements* – “parental leave that is paid, shared between men and women and combined in a wider environment of policies for gender equality in work and family, may (...) begin to challenge traditional parenting roles” (Pascall e Lewis, 2004, 384).

As licenças especificamente dirigidas aos homens constituem, portanto, os desenvolvimentos mais recentes e inovadores destes regimes, embora (ainda) não generalizados a todos os países. Mais concretamente, aqueles que além de introduzirem a elegibilidade do pai, pretendem incentivar ou mesmo “forçar” a sua participação, por exemplo, através da definição de períodos de gozo obrigatório (e.g. Portugal e Bélgica); da instituição de “daddy months”, “father’s quota” na modalidade de “take it or leave it” (e.g. Suécia, Noruega); ou, ainda, premiando em tempo e/ou dinheiro (bónus de tempo, subsídio parental e/ou política fiscal) os pais e as mães que dividem o tempo global de licença entre si (e.g. Portugal, Finlândia, Áustria). Tanto autores académicos como decisores políticos entendem que só este tipo de medidas têm efetivamente consequências na (maior) participação do pai no trabalho não pago por via dos cuidados aos filhos enquanto movimento proporcionalmente inverso à participação da mulher no trabalho pago – “daddy leave, a period of paid leave designated for fathers, is the first significant policy to change men into carers, rather than women into workers” (Pascal e Lewis, 2004, 384).

Precisamente, é no contexto destas tendências mais recentes da evolução da arquitetura política/jurídica das licenças parentais que consideramos que as mesmas começam a ser olhadas e interpeladas como políticas de igualdade de género. Está em causa o impacto que podem ter

na promoção de maior igualdade entre homens e mulheres na divisão conjugal do trabalho não pago no que diz respeito à esfera do cuidar- “policies to promote men’s share of care work are only beginning, but this is a crucial part of the jigsaw if women’s care work hours are to be reduced, care work valued, and paid work shared more equally between men and women”. Various kinds of parental leave may be seen as enabling women’s labour market participation or as promoting men’s care work” (Pascal e Lewis, 2004, 384).

São, contudo, desenvolvimentos ainda emergentes e algo pontuais porque observados apenas em alguns (poucos) países europeus. Embora as licenças dirigidas às mães apresentem maior homogeneidade entre países quanto à sua elegibilidade, duração e nível de pagamento, já no que diz respeito às licenças do pai (paternidade) observa-se grande heterogeneidade nos mesmos parâmetros. Uma das diferenças que ressalta é que os regimes de licenças desmercadorizam de forma diferente homens e mulheres - (no caso dos homens, elegibilidade menos acessível, duração mais curta, nível de compensação inferior) - o que parece ser indicador de que as políticas entendem a presença do homem nos cuidados a prestar à criança recém-nascida como relativamente secundária (ou prescindível) face à presença da mãe, acabando por contribuir para um “*gendered care model*” (Haas, 2003).

Assim, interrogamo-nos: até que ponto estão os regimes legais de licenças parentais efetivamente orientados para uma maior igualdade entre o pai e a mãe ao nível da prestação de cuidados nos primeiros tempos (dias, meses, anos) de vida das crianças? E até que ponto os desenvolvimentos mais recentes se têm refletido concretamente numa maior utilização das licenças por parte dos homens?

O que os dados revelam (taxas de utilização das licenças e quantidade de tempo gozado) é que a divisão conjugal dos tempos de licença parental persiste bastante desigual. A participação dos homens aumentou significativamente, é um fato (OCDE, 2016), mas também é um fato que o padrão de utilização permanece predominantemente feminino e significativamente assimétrico em particular no que diz respeito à duração do tempo gozado, o que acaba por impactar na desigualdade profissional das mulheres perante os homens - “taken largely by women, leave may damage women’s labour market position, promote their labour market exit, entrench their caring roles, and exempt fathers” (Pascal e Lewis, 2004, 384). De acordo com os dados disponíveis sobre a utilização das licenças parentais (Blum, Koslowski e Moss, 2017), as mulheres continuam a ser as suas principais utilizadoras. Esta realidade é transversal aos vários países. Mesmo nos países nórdicos, onde os homens registam taxas de utilização das licenças significativamente mais elevadas, são as mulheres que ainda gozam a maioria do tempo de licença disponível. De acordo com Thévenon:

“Counting paternity leave and father’s quota together, the full-time equivalent period of father-specific leave is much longer in the Nordic countries than elsewhere: for example, around 10 weeks in Sweden and Iceland compared to an OECD average of only 1.7 weeks. However, father-specific leave represents only a small fraction of the total available period of parental leave, which is taken almost entirely by women” (2011, 66)

A adesão dos homens às licenças parece assim circunscrever-se ao tempo que lhe é individualmente destinado e apenas quando este é bem pago (grau elevado de desmercadorização) - “fathers do not seem to use either poorly paid leave or well-paid 'family entitlement' leave” (Wall e Escobedo, 2013, 119).

Parece existir um desfasamento entre os objetivos que as políticas se propõem alcançar e os resultados obtidos. Onde está então a “falha”? Nas políticas (mal desenhadas e por isso menos eficazes/eficientes face às metas que pretendem alcançar)? Ou na adesão dos atores às políticas?

Nesta resposta deveremos, em nosso entender, considerar dois vetores de análise: 1 – não obstante a convergência global das políticas de família em matéria de (re)conciliação família/trabalho, tal como vimos no ponto anterior, os países continuam a combinar de forma diferenciada os instrumentos de que dispõem em função dos objetivos que priorizam, de onde resultam consequentemente determinados “modelos de políticas de família”, isto é, os modelos de conciliação e os “*leave policy models*” aí implícitos e promovidos (Wall, 2007b; Wall e Escobedo, 2013) continuam a variar entre os Estados Membros assim informados por culturas e ideologias mais ou menos igualitárias/tradicionais sobre os papéis parentais que desse modo promovem a mobilização assimétrica dos homens e das mulheres em torno das licenças; tal como afirma Jane Lewis (2001, 158), “female employment is now expected although to what degree and for which groups of women remains unclear”; 2 – existe incoerência interna das próprias políticas face aos objetivos a que se propõem. Vários autores têm salientado que as políticas de conciliação família/trabalho estão predominantemente pensadas e desenhadas para as mulheres com o objetivo de promover e aumentar a sua participação no mercado de trabalho, mas sem abordar nem intervir efetivamente na participação dos homens no trabalho não pago:

“Gender equality’ is intended first of all as women’s employment at the same rate of men, while, no men’s changes are required or are the main target of social policy (...) the issue of unequal distribution of unpaid care work in the home, which contributes to gender inequalities in the labor market, and in other important sphere of life, remains untouched (...) EU – along with national governments – has done more to bring women into paid work than men into care” (Naldini, 2011, 4).

O primeiro vetor já foi analisado no ponto anterior quando situámos as licenças parentais como políticas de família. Centramo-nos, portanto, neste segundo vetor pois é este que nos permite problematizar e situar as licenças parentais como política de igualdade de género. O que significa esta classificação? Em nosso entender, estes regimes legais podem ser equacionados como políticas de igualdade de género quando promovem e impactam efetivamente na tão preconizada participação dos homens nos cuidados, não só em termos percentuais como também na quantidade de tempo utilizado; quando a própria praxis/experiência da licença mais duradoura e, por vezes, independente da mãe (*father's on leave alone*”), pode ser, ela própria, reflexiva e instigadora de novas práticas e representações questionadoras do “pedestal - mãe primaz cuidadora”, ao mesmo tempo que permite ao pai encontrar-se com as suas próprias competências cuidadoras e envolver-se em cuidados que, iniciados na licença acabam por se prolongar no tempo além da mesma - “research suggests that taking parental leave affects men's thinking about work and family and their subsequent participation in childcare (Pascal e Lewis, 2004, 384); “extended leave challenges the perceived naturalness of women's superior parenting capabilities by providing men with time to develop a similar sense of parenting through hands-on experience (...) father's, then, are able to move from the helper role to that of co-parent” (Rehel, 2014, 126-127); “it is in the context of a break with female mediation that the father's self-definition as a capable, independent or even equal caregiver (on a par with the mother) emerges with some strength and puts previous gender roles in question, in particular the idea that the mother is the primary and natural caregiver” (Wall e Leitão, 2017a, 63).

A questão crucial é então o modo e a medida em que os regimes de licenças arquitetam a participação do pai, isto é, como na sua conceção e desenho incluem mecanismos específicos para a incentivar e prolongar no tempo. Um desses mecanismos é o grau de desmercadorização das licenças especificamente destinadas ao pai (os homens tendem a não se mobilizar quando as licenças são menos bem pagas); outro é a discriminação positiva que é oferecida aos casais que partilham o tempo global parental (através de bónus de tempo de licença e/ou benefícios fiscais); e outro ainda é a forma como promovem a autonomização em relação à mãe, referimo-nos aqui à individualização do direito, não transferível para a mãe, e, por vezes, apenas concedido se a mãe regressar ao trabalho - “*father's own leave on a home alone manner*” (O'Brien e Wall, eds., 2017).

Em síntese, os dados revelam que a elegibilidade do pai pode não ser, por si só, condição suficiente para a sua mobilização, sobretudo se não for bem compensada financeiramente ou, mesmo que o seja, permaneça diluída num tempo global parental na forma de “family

entitlement”. Situamos as licenças parentais como política de igualdade de género quando na sua conceção e desenho combinam elegibilidade, desmercadorização e autonomia do pai, tal como o fazem para a mãe. As políticas que não tomam como referência esta relação de fatores podem conter em si mesmas um desfasamento/incoerência face aos objetivos a que se propõem. Por exemplo, ao nível das Diretivas Comunitárias sobre licenças, verificamos que, embora incisivas sobre a elegibilidade, são algo ambíguas sobre a desmercadorização e a autonomia do pai no gozo dessas licenças (quando, afinal, os estudos demonstram que os homens só usam as licenças quando estas são bem pagas e para eles especificamente discriminadas).

Embora a pesquisa sociológica e o discurso político reconheçam que a desigualdade no trabalho pago só se alterará quando assim se transformar também a desigualdade do trabalho não pago, e que as licenças parentais são um instrumento de forte potencial nesse percurso, a legislação comunitária ainda está predominantemente “dominated by the idea that reconciling work and family means improving conditions for women to do both” (Pascall e Lewis, 2004, 383). Esta conclusão vai ao encontro das afirmações de Maria do Céu da Cunha Rêgo em *“Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências”* (Cunha Rêgo, 2012) - “verifica-se um claro desajustamento entre a situação que reiteradamente se reconhece e a intervenção que se preconiza” (2012, 41). A autora prossegue: “face aos diagnósticos e à avaliação dos resultados de quase 40 anos de políticas para a igualdade entre homens e mulheres que anunciam visões holísticas, mas que são predominantemente setoriais e focadas em ações destinadas a mulheres” (2012, 42). Na sua opinião, “se houver vontade para se atingir, de facto, a igualdade de género, são agora necessárias políticas públicas dirigidas aos homens, que atuem sobre os elementos que constroem e mantêm as assimetrias, designadamente de poder produzidas pelo género” (2012, 42). Ou seja, mais uma vez se reforça a ideia de que “men, rather than women, have to be the focus of efforts to change, and a de-construction of gender differences is a pre-requisite for gender equity” (Naldini, 2011, 3).

Neste sentido, e embora na proposta de uma outra nova Diretiva Comunitária se afirme existir uma “desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar”, e se considere estar “comprovado que uma conceção das licenças desequilibrada em matéria de género, incentivos insuficientes para os homens utilizarem licenças para prestação de cuidados a filhos e/ou familiares dependentes, possibilidades limitadas de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis, insuficiência de serviços de cuidados formais e desincentivos económicos são fatores que agravam as dificuldades das mulheres no domínio do emprego”, e ainda que “o atual quadro jurídico a nível da União e dos Estados-Membros oferece disposições

limitadas para que os homens assumam, numa proporção equivalente à das mulheres, as responsabilidades dos cuidados familiares (...) não existe atualmente legislação da UE que contemple a licença de paternidade ou a licença para cuidar de familiares doentes ou dependentes, com exceção da ausência por força maior. Em muitos Estados-Membros, não existem regimes de licença remunerada para os pais, embora existam para as mães” -, a mesma Diretiva acaba por propor um mínimo de dez dias de licença específica para os homens por ocasião do nascimento, uma determinação que nos parece pouco ambiciosa face aos objetivos que se assumem querer alcançar.²⁴

Duas semanas de licença por paternidade constituem, aliás, um direito existente na legislação portuguesa desde 1999/2000²⁵ (Perista e Lopes, 1999) quando já estipulava três semanas exclusivas do pai (uma de licença por paternidade e duas de licença parental igualmente paga a cem por cento do vencimento de referência). Com efeito, em Portugal, tal como já tínhamos mencionado, a componente de igualdade de género tem caracterizado o percurso de evolução dos regimes de licenças em geral. No caso da parentalidade, a reforma de 2009 representou avanços ainda mais significativos nesta componente de “degenderização” (Saxonberg, 2013), que no nosso entender, colocou Portugal ao lado dos países nórdicos (conhecidos como os mais igualitários na arquitetura política dos regimes de licenças parentais). Consideramos, assim, que a política de licenças em Portugal é, na atualidade, também, uma política de igualdade. Vejamos então como elegibilidade, desmercadorização e incentivo à autonomia do pai em relação à mãe são parâmetros que, desde 2009, fazem parte da proteção social na parentalidade em Portugal. As designações “maternidade” e “paternidade” foram substituídas pela designação “parental”, terminologia que indica maior neutralidade de género, o que está, aliás, patente na própria forma como a lei afirma a elegibilidade de pais e mães trabalhadores à licença parental inicial (anterior licença por maternidade) que continua a ser a principal licença por ocasião do nascimento de uma criança: “a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe” (Artº 40, Lei nº 7/2009, 936). Ou seja, a elegibilidade está aberta tanto ao pai como à mãe após o período de gozo

²⁴ Trata-se de uma Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho; disponível no site da CITE em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia630.html>.

²⁵ Foi em 1999/2000 que foi introduzida em Portugal a primeira licença por paternidade de cinco dias úteis a par da remuneração de quinze dias consecutivos de licença parental caso gozada pelo pai; em 2004 a licença por paternidade passou a obrigatória e, em 2009, aumentou para dez dias úteis, acrescidos de outros dez facultativos, estes a substituir a remuneração dos quinze dias de licença parental. Mais recentemente, em 2015, a lei passou a estipular 15 dias úteis obrigatórios, em vigor desde março de 2016, mantendo-se os dez dias úteis facultativos.

obrigatório por parte da mãe (seis semanas de “licença inicial exclusiva da mãe”). Sublinhamos, no entanto, uma novidade especificamente desenhada para incitar a mobilização do pai: se cada progenitor ficar em casa, pelo menos, trinta dias consecutivos (ou dois períodos distintos de quinze dias consecutivos), após o regresso do outro ao trabalho, a licença (bem paga) prolonga-se por mais trinta dias (bonificação em caso de partilha). Ora, da forma como está arquitetada na lei, esta partilha/divisão da licença entre o pai e a mãe vem precisamente ao encontro do que temos vindo a discutir sobre a necessidade de desenvolver licenças que façam efetivamente o pai entrar no trabalho não pago – “são agora necessárias políticas públicas dirigidas aos homens” (Cunha Rêgo, 2012, 42).

No caso português, existe não só o objetivo explícito de incitar o pai para o trabalho cuidador - (recordamos que existe atualmente uma licença parental exclusiva do pai de quinze dias úteis obrigatórios²⁶, a gozar durante o primeiro mês de vida da criança, cinco dos quais de gozo subsequente e consecutivo ao parto, complementada por uma licença facultativa de mais dez dias úteis, todos estes vinte e cinco dias a gozar durante o período em que a mãe também esteja em casa) - como também, e este aspeto é especialmente importante, o de conferir autonomia/independência ao pai no exercício do seu papel parental por referência à onnipresença da mãe. Isto é feito por via da introdução daquele bónus de partilha de mais trinta dias de licença parental inicial bem paga. Para beneficiar daquele bónus, a mãe regressa ao trabalho, o pai fica a cuidar e o bebé fica mais tempo em casa sob cuidado parental. Ao incentivar que também o pai cuide sozinho de um bebé, à semelhança do que, de um modo geral, acontece no caso da mãe, o esquema de licenças português coloca o pai a cuidar do bebé logo que ele nasce: primeiro ao lado da mãe que também está em casa, depois dando-lhe a opção de continuar sozinho se ela regressar ao trabalho. Face ao anterior, o novo esquema bonificado não penaliza o tempo que a mãe já poderia gozar, pelo contrário, há uma lógica de complementaridade²⁷; a entrada do pai enquanto cuidador (porque sozinho) pode significar

²⁶ Que passou de duas para três semanas obrigatórias em 2015 (Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro), mas só entrou em vigor em março de 2016 com a aprovação do orçamento de Estado.

²⁷ Recordamos que já desde 1995 era possível partilhar/dividir a “licença por maternidade” entre o pai e a mãe, mediante decisão conjunta de ambos, e após catorze dias obrigatórios para a mãe. No entanto, na ausência de bónus, a divisão implicava a substituição do outro progenitor sem aumentar o tempo de licença. Desenvolvimentos mais recentes de setembro de 2015 (licença obrigatória do pai passa de dez para quinze dias úteis) continuam este caminho, contudo, introduz-se uma nova possibilidade de partilha em simultâneo (mantém-se a anterior), isto é, pai e mãe podem usar os trinta dias de bónus para ficar em casa os dois ao mesmo tempo no máximo quinze dias, entre o quarto e o quinto mês. Esta alternativa vem, de certo modo, inverter o princípio/filosofia anterior do bónus que era a de promover o pai sozinho em licença; neste sentido, alguns autores admitem que esta recente alteração veio “produzir uma inflexão no rumo da política de licenças (...) essa possibilidade não só veio limitar o tempo máximo que o bebé permanece em casa com os pais, como constitui um sério revés na conquista do direito do pai ficar a sós com o bebé” (Cunha, Atalaia e Wall, 2016, 40).

mais tempo global de licença (caso não prolongue, pelo menos, aumenta a compensação financeira)²⁸.

Face ao exposto, é com entusiasmo e curiosidade que olhamos para a reforma do regime legal de licenças parentais português no que diz respeito à partilha da “licença parental inicial”. De acordo com a discussão apresentada, consideramos que esta “partilha bonificada”, tal como está pensada e desenhada, constitui uma “nova geração de políticas” de igualdade de género - *“a new generation of policies has started to redefine fathers as (also) carers* (Naldini, 2011, 3); *“induce men to become more like most women are now, namely people who do primary care-work”* (Fraser, 1997, 60) – entendemo-la como uma política com potencial transformador de representações tradicionais de género e papéis parentais ao olhar e valorizar de forma equiparada pai e mãe como iguais cuidadores do bebé.

A questão central reside em saber até que ponto a combinação que este novo regime faz entre elegibilidade, desmercadorização e autonomia do pai se refletem efetivamente na partilha da licença parental inicial bonificada entre o pai e a mãe. Estarão os pais a aceitar este “convite”? Do ponto de vista do impacto desta política nas práticas dos atores, o que os dados quantitativos nos demonstram é que este novo enquadramento jurídico efetivamente impactou, logo desde o início, na maior utilização percentual da partilha da licença parental inicial entre o pai e a mãe. No espaço de um ano, o número de casais a partilhar a “licença parental inicial bonificada” passou de 582 utilizadores, em 2008 (ano em que era “licença por maternidade” e não havia bonificação) para 12.506, em 2009. Em 2016, dados recentes apontavam para 22.919 casos de partilha, o que corresponde a 31 por cento do total de subsídios iniciais parentais concedidos (73.891) e a 26 por cento do total de nascimentos (87.126) (Wall e Leitão, 2017b). Ora, estes números podem ser objeto de duas leituras: uma é a existência de uma alteração radical da prática de partilha da licença parental inicial entre o pai e a mãe trabalhadores, dado o aumento muito expressivo de utilizações que regista no primeiro ano imediatamente a seguir à implementação do bónus; outra, é que esse aumento está ainda aquém do seu potencial pois apesar de ter vindo a evoluir ao longo do tempo, de uma forma positiva e cadenciada é, ainda, algo lento, ou menos exponencial do que se poderia prever, face ao registo observado no primeiro ano em vigor. Numa análise comparativa face às outras licenças exclusivas do pai, verificamos existir um significativo desfasamento entre a utilização da partilha da licença

28 Nos casos em que cada progenitor goza sozinho o tempo de licença sem partilhar pelo menos trinta dias, as opções que se oferecem são 120 dias a cem por cento do vencimento ou 150 dias a oitenta por cento do vencimento; em caso de partilha de pelo menos trinta dos 150 dias, após o regresso do outro ao trabalho, estes 150 dias já são pagos a cem por cento do vencimento.

parental inicial e a utilização das licenças exclusivas do pai (“só do pai”) (anterior licença por paternidade), tanto na modalidade dos dez dias úteis obrigatórios como na dos dez dias úteis facultativos, cujas taxas de utilização rondam, respetivamente, 71,4% e 62,6% sobre o total de nascimentos (Wall e Leitão, 2016c). A partir destes dados, verificamos, assim, e no que em particular diz respeito à percentagem de casais que partilham a licença parental inicial (ainda aquém do seu potencial), que mesmo os enquadramentos jurídico-legais especificamente desenhados para incentivar, de modo mais eficaz, a mobilização do pai em torno dos cuidados/licenças, podem não ser, por si só, condição (suficiente) para essa mobilização. Porque, afinal, e na linha de pensamento de Pfau-Effinger (1998, 147), as divisões do trabalho (pago e não pago) entre homens e mulheres não são apenas explicadas e concretizadas por políticas que são informadas por culturas, mas também por políticas que são confrontadas com e por culturas.

Segundo a autora, tem havido consenso em considerar que as políticas do Estado-providência (entre as quais se incluem as licenças parentais como direitos sociais) são decisivas na forma como impactam e estruturam o sentido da participação das mulheres no mercado de trabalho. Sublinha, no entanto, que não obstante esta dimensão institucional (políticas sociais e políticas de família) ser muito importante para compreender o comportamento do indicador participação das mulheres no mercado de emprego (“*women’s employment behaviour*”), o seu poder para explicar as divisões de género que se observam nos mercados nacionais de emprego é demasiado determinista:

“There is indeed no doubt that institutional conditions such as the amount of public childcare or the tax/benefits system, are of substantial importance for the employment behavior of women. Nevertheless, the explanatory power of these approaches for the classification of societies with respect to the gendered division of labour is limited, for the main focus is the welfare state and its policies (...). What has not been theorised is the way in which way the mutual - and at the same time relatively autonomous - relationship between culture and structure produces different forms and levels of employment behavior (...) culture and structure are treated as a unit. Instead it is important to consider that there may be tensions and contradictions within culture or structure, and between both levels” (Pfau-Effinger, 1998, 147, 150, 149).

Por outras palavras, para a autora, o comportamento das mulheres face ao mercado de trabalho (e dos homens em relação ao trabalho não pago, acrescentamos nós) tem sido visto como uma resposta imediata às políticas estatais enquanto indivíduos racionais que orientam a sua ação de acordo com os benefícios financeiros. Na sua opinião, na análise deste

comportamento diferenciado das mulheres face ao mercado de emprego, é igualmente importante considerar os valores e as normas culturais que, do lado dos atores, informam o seu comportamento, assumindo particular relevância, neste caso, tal como mencionado anteriormente, os valores e normas predominantes sobre a “correta” divisão do trabalho entre homens e mulheres (Pfau-Effinger, 1998,148) – sobre quem deve cuidar das crianças e dos idosos e por quanto tempo: homens e/ou mulheres? - “It is not the institutions per se that create the employment behavior. Rather it is the interplay of gender culture, gender order and the behavior of women within the framework of gender arrangements which influences this behavior” (Pfau-Effinger, 1998,160).

Embora a autora esteja a falar do impacto das políticas sobre os indicadores de integração das mulheres no trabalho profissional, as mesmas conclusões retiramos no que diz respeito às políticas que pretendem integrar os homens no trabalho não pago, neste caso, em particular, o desfasamento entre os incentivos (licença parental inicial bonificada) que a lei desenha para desencadear a mobilização do pai e a adesão aos mesmos por parte dos atores, neste caso, medida pela estatísticas de utilização daquela partilha que ainda estão aquém do esperado e desejado pelas políticas.

Neste sentido, verificamos agora que a adesão dos atores às políticas não dependerá apenas do enquadramento jurídico em vigor e respetivos paradigmas culturais aí embutidos. O conceito “gender arrangements” (Pfau-Effinger, 1998, 151) também permite conceptualizar o modo como estrutura e agência interagem e se podem confrontar entre si. Uma ideia crucial desta abordagem é que as culturas que são institucionalmente veiculadas através das políticas nem sempre são aquelas que os atores partilham, é nesta tensão e/ou apropriação por parte dos atores que também se produz ou atrasa a mudança. Há que olhar para os estereótipos de género enraizados nas políticas, mas também para a apropriação cultural do lado dos diversos atores sociais - Estado, famílias e empresas - por vezes em resposta a expectativas já existentes, outras em tensão/atraso face às mudanças, ou até mesmo à frente dos atores na promoção das mudanças:

“Culture itself does not immediately determine employment behavior, however, its influence is mediated by the policies of institutions which may lag behind (or progress in front of) cultural change and can itself be contradictory. It is therefore important in which way the policies of the state and of firms, as well as the policies of collective actors, refer to cultural change, for the degree and speed of actual change in social practice is to an important degree dependent on these policies” (Pfau-Effinger, 1998, 160).

Se, por um lado, as licenças parentais que procuram incentivar a participação do pai por via da atribuição de bônus (tempo e dinheiro) estão a refletir uma mudança cultural que é a da maior igualdade de “gender arrangement”, interrogamo-nos, por outro lado, sobre até que ponto é esta cultura partilhada pelos vários atores envolvidos pais, mães e empresas? E até que ponto existem tensões?

“In every modern society certain uniform assumptions exist about the desirable, ‘correct’ form of gender relations and of the division of labour between women and men. These are institutionalized as norms and therefore remain relatively constant (see Kaufmann, 1989). I define these norms and values as the gender culture. At different social levels it forms a main reference point for the behavior of actors – both at the level of institutions (like the welfare state and firms) and at the level of the everyday life. Cultural change may be caused by contradictions within the gender culture and/or by the development of new cultural ideals within particular social groups” (Pfau-Effinger, 1998, 150).

Em resposta às perguntas que antes formulámos sobre o desfasamento entre os objetivos que as políticas se propõem alcançar e os resultados obtidos, afirmamos agora que a resposta dos atores às políticas não depende apenas do enquadramento jurídico em vigor e respetivos paradigmas culturais aí embutidos, os atores apropriam-se das políticas em função de normas culturais, lugares sociais, preferências e constrangimentos nem sempre em consonância com os que são veiculados nas políticas - “human behaviour analysed as reflecting both social structure and individual action” (Crompton, 1999, 12) - o que nos remete para o papel da “individual choice in shaping the gender division of labour (Crompton, 1999, 1). No mesmo sentido afirma Sofia Aboim: “gender relations are always undergoing transformation due to economic change, developments on a state and welfare level, or individual action” (Aboim, 2010b, 90).

Em síntese, verificamos que os modelos de conciliação não refletem só políticas, também derivam de escolhas dos atores sociais. Nos modelos que se pretendem mais igualitários, as políticas públicas (sociais, de família e de igualdade) são de extrema importância. Assim situamos as licenças enquanto política de igualdade quando cumprem determinados critérios de incentivo à mobilização do pai. Não obstante, para alcançar os objetivos desejados é importante ter em atenção não só a coerência interna das próprias políticas, como também a consonância entre a cultura que institucionalmente veiculam e aquela que informa a agência dos atores - to theorize and to analyse in which ways culture, structure and action are interrelated” (Pfau-Effinger, 1998, 148).

Portanto, se antes nos interrogámos sobre como é que a lei poderia mobilizar os pais, perguntamos agora que fatores (além da lei) mobilizam os pais a usufruir da lei? Que valores e

normas estão também do lado dos atores a interferir e a moldar a sua apropriação das licenças parentais? Ou seja, temos que deslocar o olhar do contexto político de conceção e desenho da legislação/políticas (estrutura) para a experiência vivida (agência) das licenças por parte dos atores. O que pensam e como vivem os atores as licenças para quem as mesmas são desenhadas?

É nessa direção que continuamos em seguida a nossa exposição. Interessa-nos agora perceber os fatores que, do lado dos atores, condicionam e acionam a mobilização do pai para o usufruto, ou não, da licença parental inicial bonificada, aquela que, no nosso entender, mais promove autonomia do pai nos cuidados às crianças.

1.2 Do lado dos atores: fatores que moldam a mobilização do pai

1.2.1 Normas sociais e culturais dos “papéis parentais de género” na família

Estão amplamente estudadas e documentadas as profundas mudanças na família e nas relações familiares ocorridas no âmbito do processo de modernização (económica, política e simbólica) das sociedades de cultura ocidental. É evidenciado o seu impacto global ao nível da progressiva individualização, privatização e sentimentalização da vida familiar, e respetivas consequências na reconfiguração das relações conjugais e parentais e do lugar da criança na família e na sociedade (Ariès, 1988 [1960]) (Shorter, 2001 [1975]) (Beck e Beck-Gernsheim, 2003) (Wall, *et al.*, 2005) (Torres, 2010) (Almeida, 2009) (Aboim, 2006) (Cunha, 2007).

Situamo-nos na *construção social da paternidade* (Marinho, 2011, 22) e partimos de um contexto recente (últimas décadas do século XX) em que se observam e discutem novos valores e conteúdos do papel parental do pai. Por ser uma construção social, esta transição ocorre em paralelo com outros fenómenos sociais²⁹: transformações do lugar da mulher no trabalho e na família (Wall, *et al.*, 2005; Torres *et al.*, 2004); alterações das relações sociais de género (Aboim, 2006, 2007) (cada vez mais pautadas pelo valor e norma da igualdade, assim a pressupor, também, a entrada dos homens no trabalho não pago das tarefas domésticas e dos cuidados às crianças); e a “parentalização da identidade” (pela centralidade da criança nas trajetórias individuais e importância máxima enquanto fonte e prioridade de realização pessoal) (Almeida, 2003; Cunha, 2007).

²⁹ Recordamos o “conselho” e a regra de Durkheim (1998[1895]) em “explicar o social pelo social” e sua importância na legitimidade e na credibilidade da sociologia enquanto disciplina científica.

Interessam-nos, portanto, as mudanças ao nível da *cultura* e da *conduta* da paternidade (La Rossa, 1988). Está em discussão a figura de um “novo” pai³⁰, aquele que já não é o “chefe de família”, seu único ou principal provedor e figura de autoridade (austera), mas um parceiro na provisão económica do lar, companheiro afetivo na conjugalidade e na relação com os filhos junto de quem assume um papel sobretudo cuidador e amoroso.

Em Portugal, estas mudanças ocorreram mais tarde mas de modo mais acelerado³¹, após a transição política do regime ditatorial para a democracia em Abril de 1974. Desde então, o país seguiu um novo rumo na vida política, económica, social, cultural e familiar com a igualdade de género a funcionar como imperativo e objetivo político por oposição à desigualdade social e de género inscritas na anterior Lei Constitucional e vida social em geral (Wall, 2011).

Dado o tema desta pesquisa, a nossa atenção incide, pois, no *pai cuidador* que a política de licenças parentais portuguesa pretende promover com particular ênfase desde 2009. Ora, se, do lado do *welfare state*, já vimos como as políticas, em sintonia com aquela mudança cultural, traduzem e promovem a “mãe trabalhadora” e pretendem igualmente promover o “pai cuidador”³², pretendemos agora aferir, do lado dos atores (isto é, do lado do pai porque é ele quem a lei quer efetivamente mobilizar) até que ponto se reveem nessas políticas e em que medida traduzem essas culturas?

Ao nível da medição de atitudes e de práticas, os dados apontam para mudanças substanciais em linha com as novas representações sociais, partilhadas por homens e mulheres, sobre o papel parental do pai; todavia, revelam também algumas continuidades e ambiguidades que se manifestam na combinação entre “velhas” e “novas” *masculinidades* (Wall, Aboim e Marinho, 2007; Wall, 2015).

³⁰ É importante mencionar que a figura do “novo” pai não é consensual entre os vários autores. La Rossa (1988) distingue dois elementos da paternidade: um, a cultura da paternidade, isto é, o conjunto de normas, valores e crenças associadas à parentalidade masculina, e, outro, a conduta da paternidade, isto é, o comportamento paterno, aquilo que os homens de facto fazem enquanto pais. Para o autor, a história da paternidade sugere que a cultura da paternidade mudou mais rapidamente do que a conduta da paternidade. Considera que os estudos em torno da paternidade se centram mais na análise das mudanças culturais do que nas mudanças de conduta. Para uma discussão mais aprofundada, consultar Marinho (2011) e Atalaia (2011, 73-74).

³¹ Alguns autores têm-na classificado de “inacabada” – Viegas e Costa (1998).

³² Recordamos: em Portugal, a licença parental inicial exclusiva do pai e obrigatória durante quinze dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nos primeiros trinta dias a seguir ao nascimento de filho/a, cinco dos quais de modo consecutivo a seguir ao parto (compensada a cem por cento do vencimento de referência); licença parental inicial (opcional) exclusiva do pai de dez dias úteis de licença a gozar durante o período em que a mãe estiver de licença (compensada a cem por cento do vencimento de referência); bónus de trinta dias de licença (bem paga) atribuído em caso de partilha de pelo menos um trinta dias, ou dois períodos de quinze dias consecutivos da licença parental inicial, caso o outro progenitor regresse ao trabalho.

Do lado da pesquisa, o foco anteriormente predominante na *conciliação feminina* dirige-se finalmente à *Vida Familiar no Masculino* (Wall, Aboim e Cunha, 2010), investigação qualitativa em que uma das dimensões fundamentais de análise é a paternidade “*quer para compreender a mudança nas práticas e nos lugares dos homens, quer para perscrutar as transformações das identidades masculinas*” (Wall, Aboim e Cunha, 2010, 463). Esta investigação qualitativa que dá voz aos homens mostra como a forma de pensar e de exercer a paternidade mudou no espaço de uma geração, quando são eles próprios (os homens) a falar sobre as diferenças entre a sua conduta como pai e a conduta de que foram alvo enquanto filhos por parte dos seus pais:

“O distanciamento, em muitos dos casos, face aos modelos de socialização herdados em que o “pai” representava a autoridade e a disciplina, constitui um elemento discursivo comum aos homens entrevistados. Em contrapartida, a linguagem da afetividade, do companheirismo, de uma paternidade próxima e intimista substituem os antigos códigos, hoje conotados com um passado que não se quer nem reproduzir, nem transmitir aos filhos” (Wall, Aboim e Cunha, 2010, 461).

Embora o seu próprio discurso vá ao encontro do que antevêm serem os normativos sociais agora esperados e valorizados no papel de um pai - “*parece ser importante elaborar um auto-retrato associado à modernidade, à igualdade, à figura de um marido e pai presente e apoiante*” (Wall, Aboim e Cunha, 2010, 461) -, os dados mostram indiscutivelmente o quanto valorizam a família e os filhos como esfera máxima da sua realização pessoal, reivindicam mais tempo para a vida familiar, querem participar nos cuidados aos filhos e sentem enormes dificuldades, tal como as mulheres, em articular/(re)conciliar as responsabilidades familiares com as responsabilidades profissionais.

No entanto, tanto nas atitudes como nas práticas, verifica-se bastante diversidade nas formas de pensar e viver a paternidade³³, diversidade que é suportada, por um lado, por diferentes lugares no tecido social, de classe, de idade e nível de instrução, e, por outro, por diferentes representações sobre a relação entre maternidade-emprego e paternidade-emprego

³³ As autoras tipificam vários modelos de paternidade: “(...) desde uma paternidade igualitária baseada na autonomia e na paridade do laço que cada progenitor estabelece com os filhos; a uma paternidade conjunta em que tudo se partilha de modo mais fusional; ou, ainda, a uma paternidade de apoio em que se procura estar presente e ajudar no dia-a-dia; até uma paternidade paralela em que predomina a ideia do pai provedor e só presente quando é necessário; passando ainda pela paternidade eletiva em que homens com uma carreira profissional intensa elegem certos tempos de qualidade para estar com as crianças. Outros modelos podem ser minoritários, mas também se encontram entre os homens que entrevistámos. Um bom exemplo é a paternidade a tempo inteiro, um pai que fica em casa durante os primeiros anos de vida da criança, assumindo a escolha feita” (Wall, Aboim e Cunha, 2010, 465).

(quando as crianças são pequenas). Daí, o subtítulo deste estudo: “*negociando velhas e novas masculinidades*”. Também em *Plural Masculinities: The remaking of the Self in Private Life*, Sofia Aboim (2010b) mostra como, no próprio processo de modernização da família e das relações sociais de género, os homens reconstroem e reconfiguram as suas identidades de uma forma plural nem sempre em rutura com a hegemonia masculina do passado.

No que diz respeito à questão que em concreto nos interessa – o pai que se reconhece cuidador (cultura) e que assim goza de uma licença para esse efeito (conduta) – sobressaem de a *Vida Familiar no Masculino* (aqui decidimos destacar) três entraves a essa mobilização: 1) as dificuldades em assumir a pausa para a licença em contexto profissional, pelo receio de aí poder ser alvo de penalização; 2) o forte investimento identitário no trabalho profissional; e, em particular, a partilha de estereótipos de géneros que ainda veem a mãe como “natural” cuidadora e o pai como uma figura “naturalmente” secundária, ou até algo dispensável nos primeiros cuidados ao bebé. A este respeito, concluem as autoras:

“(…) importa salientar a relativa persistência de uma visão diferenciada dos papéis e das identidades de género. Apesar de todos estes homens se sentirem protagonistas de um processo de mudança irreversível, alguns traços tradicionalistas ainda resistem na sociedade portuguesa, embora de forma ambivalente e transformada. Um dos aspetos importantes para explicar esta resistência, senão mesmo o mais importante, reporta-se ao significado da maternidade. Partindo da ideia de que as mulheres são diferentes por serem mães, emerge uma reflexão frequente à volta do “instinto maternal”, que se associa a laços relacionais e a competências maternas específicas” (Wall, Aboim e Cunha, 2010,468).

Este estereótipo de género interiorizado na forma de *habitus* (Bourdieu, 1999) pode assim contribuir para explicar o desfasamento entre aquelas “novas” identidades cuidadoras masculinas (cultura) e a sua *praxis* (conduta) por via do gozo das licenças exclusivamente desenhadas para o pai, em especial no que diz respeito à partilha da licença parental inicial. Sobretudo, quando o mesmo estereótipo se cruza com a “*forte associação da masculinidade ao mundo profissional*”. Os resultados de a *Vida Familiar no Masculino* também revelam:

“(…) ser transversal a todos os entrevistados a ideia que o homem nunca deve deixar de trabalhar, ou seja, de estar inserido no mercado de trabalho. É mais aceitável para os homens que seja a mulher a fazê-lo (...) os dois percursos profissionais não são vistos, no entanto e na maioria dos casos, como paralelos e idênticos. O facto de o homem faltar ou deixar de trabalhar – por desemprego, para cuidar de uma criança pequena, por doença – associa-se a elevados níveis de stress, a falhas no seu sentido de cumprimento do dever, a lacunas nas obrigações face ao empregador e, mais ainda, a um

questionar da identidade masculina. O facto de a mulher deixar de trabalhar durante algum tempo – por desemprego, por licença de maternidade ou por opção para se dedicar a pessoas dependentes ou à casa – é, inversamente, visto como um tempo de oportunidade para a família, embora não deixe de se reconhecer, apesar de tudo, que pode representar um tempo de perda de oportunidades em termos profissionais, nomeadamente em casos de carreira profissional forte” (Wall, Aboim e Cunha, 2010, 462).

O terceiro entrave remete para “a enorme importância da família enquanto espaço de negociação e de recriação dos papéis e das identidades de género”. Segundo as autoras, neste fator está sobretudo em causa “a cumplicidade e a conformidade femininas com o esquema da desigualdade de género. Muitas vezes as mulheres prescindem da igualdade e da individualidade, para serem o suporte da estratégia masculina e da própria vida familiar”. (Wall, Aboim e Cunha, 2010, 470). Ou seja, no que ao gozo das licenças do pai diz respeito, está aqui em evidência, também, o papel da negociação em ambiente conjugal e das relações de poder que aí se jogam, neste caso, em motivar/incentivar ou não o cônjuge a usar/partilhar a licença.

Pesquisas de âmbito quantitativo apresentam resultados consonantes. O *International Social Survey* (ISSP), através do módulo *família e género*, permite fazer uma análise comparativa transnacional das atitudes face à divisão conjugal do trabalho nas seguintes dimensões: divisão do trabalho pago; divisão do trabalho não-pago; relação entre emprego e maternidade. A análise de resultados de duas rondas, em 2002 (Wall, 2007a; Aboim, 2007) e 2014 (Ramos, Rodrigues e Correia, *forthcoming*), permite uma perspetiva comparativa e revela que os padrões atitudinais encontrados em 2002 manifestam em 2014 “uma clara evolução no sentido da modernidade”³⁴. Os padrões mais modernos incluem agora a maioria (63,5%) dos indivíduos, comparativamente a 41,5% em 2002, e estão “negativamente associados com a idade e positivamente associados com a escolaridade” (Ramos, Rodrigues e Correia, *forthcoming*).

Estas pesquisas quantitativas reforçam o que pesquisas qualitativas já têm avançado sobre o elevado grau de acordo sobre uma participação (mais) igualitária de homens e de mulheres no trabalho pago e no trabalho não pago. Persiste, no entanto, um resultado transversal às duas rondas que é a “ambivalência atitudinal dos portugueses quando confrontados com a

³⁴ Os autores retomam os cinco “padrões atitudinais” sobre a divisão conjugal do trabalho pago/não pago já identificados em 2002 (Wall, 2007a) - o *tradicional forte*; o *tradicional forte modificado*; o *ambíguo*; o *moderno moderado*; e o *moderno forte* – e destacam que entre 2002 e 2014 se registou “o aumento da percentagem dos padrões modernos, e em particular do *moderno forte* (variação positiva de 14 p.p. que representa um aumento 81,9%; e a diminuição para cerca de metade do padrão *ambíguo* (variação negativa de 14 p.p. que representa uma diminuição de 46,8%) e do padrão *tradicional forte modificado* (variação negativa de 11,7 p.p. que representa uma diminuição de 51,5%).

necessidade de conciliação do trabalho com a família, especialmente quando existem filhos pequenos” (Ramos, Rodrigues e Correia, *forthcoming*). Embora diminua a proporção de indivíduos que estão de acordo sobre “as crianças pequenas sofrem quando as mães trabalham fora de casa”, esta relação emprego-maternidade permanece algo problemática e parece ser “resolvida” pela percentagem, ainda relevante, de inquiridos que concordam que “uma mulher com filhos em idade pré-escolar deve ter um emprego a tempo parcial: “em 2014, a maioria - perto de metade - dos participantes de cada um dos padrões, considerava que uma mulher com filhos em idade pré-escolar devia ter um ‘emprego a tempo parcial’”. Observa-se, portanto, um desfasamento entre o concordar que tanto o pai e a mãe devem igualmente participar no mercado de trabalho, no rendimento familiar e nos cuidados aos filhos e a (ainda) profunda associação entre cuidados, bem-estar infantil/pré-escolar e género feminino - “a modernidade atitudinal revela-se pouco sólida (...) quando a divisão do trabalho pago é analisada no contexto da maternidade” (Ramos, Rodrigues e Correia, *forthcoming*). Era esta, também, uma das conclusões na ronda realizada em 2002:

“a divisão sexual do trabalho obedece a normas orientadas para uma relativa igualdade, mas os valores são familialistas (...) de um lado, abandona-se um ideal de homem como apenas provedor do lar e exige-se, em contrapartida, a participação masculina em casa e com os filhos; mas, do outro, emergem os resistentes ideais maternalistas a servirem de suporte, em certa medida, para a manutenção de concepções de género tradicionais (...) não se fraturou por completo a associação da mulher ao mundo da reprodução e do homem ao da produção” (Aboim, 2007).

Não obstante, tal como referido, observa-se uma evolução atitudinal, entre 2002 e 2014 no sentido de uma maior modernização e os autores acabam por considerar que as políticas públicas de conciliação, em particular, a evolução dos regimes legais de licenças parentais, desempenharam o seu papel nesse avanço:

“Entre os fatores explicativos desta evolução deve ser salientado o papel das políticas públicas na promoção da igualdade de género (...) não obstante estas mantenham em alguns domínios eventual efeito “naturalizador”, quando dirigidas ou assumidas primordialmente pelas mães (...) estas políticas criaram, a par da mudança geracional e da disseminação de mensagens igualitárias de promoção da igualdade de género, especialmente em relação ao trabalho, um contexto normativo forte que se reflete nas atitudes dos Portugueses” (Ramos, Rodrigues e Correia, *forthcoming*).

Com efeito, no que diz respeito às representações sobre a divisão de género dos tempos de licença associados ao nascimento de uma criança, dados preliminares do ISSP³⁵ mostram que o grau de concordância sobre ser a mãe a única elegível ao tempo de licença parental abrange apenas cerca de um quarto dos inquiridos (25,7%) (Wall, Correia e Gouveia, 2018, *forthcoming*). A distribuição igualitária do tempo de licença parental entre o pai e a mãe reúne sensivelmente a mesma percentagem de acordo (25,9%), sendo o valor modal (48,4%) o da “partilha parcial”, que reserva a maior parte do tempo à mãe, mas que atribui uma parte também para o pai. Assim, não obstante a lei dizer aos pais e mães trabalhadores que podem dividir o tempo global de licença conforme desejarem (após o período de seis semanas exclusivas e obrigatórias da mãe), do ponto de vistas das atitudes, estes tendem a preferir a opção que favorece o tempo da mãe. Não podemos, contudo, deixar de considerar que, em Portugal, a duração máxima da licença bem paga varia entre cinco meses (sem partilha) e seis meses (com partilha), período de tempo usualmente associado à recuperação física da mãe e à amamentação do bebé. Ou seja, é um período de tempo em que a necessidade biológica da presença/licença da mãe parece competir com a necessidade social da presença/licença do pai. Assim, admitimos a probabilidade de esta representação mais naturalizadora, cruzada com a duração atual da licença bem paga, poder pesar na avaliação que quase metade (48,4%) dos inquiridos fazem sobre a divisão daquele tempo, defendendo a maior parte para a mãe e reservando um tempo mais curto para o pai.

É muito importante, contudo, destacar o facto de a maioria (48,4% + 25,9%) dos inquiridos concordar com a inclusão do pai no tempo de licença parental, ainda que quase metade defenda uma participação assimétrica. Todavia, em nosso entender, esta assimetria não inviabiliza o esquema de bonificação que vigora atualmente. No fundo, o bónus pode coincidir com esta parte de tempo reservada do pai (que a mãe já não pode gozar e que vem inclusivamente aumentar o tempo global de licença bem paga). Portanto, nesta pergunta sobre a divisão proporcional do tempo de licença paga entre pai e mãe, parece-nos existir correspondência entre o que a lei oferece/promove e as preferências/expetativas dos atores.

Mas até que ponto concordam os inquiridos que o pai fique sozinho com o bebé após o regresso da mãe ao trabalho, critério que está na base de atribuição do bónus e que se reveste de crucial interesse na nossa pesquisa? Cerca de 58,8% concordam com esta possibilidade (Cunha, Atalaia e Wall, 2016, 12). É de referir que sensivelmente a mesma percentagem concorda com ser obrigatório o pai ficar duas semanas de licença a seguir ao nascimento do

³⁵ Dimensão analisada no ISSP 2014 aplicado em Portugal onde a nova licença parental inicial bonificada foi introduzida em 2009.

bebé (59,5%). Em ambos os parâmetros, o grau de acordo é superior à média nos níveis etários mais novos, sobretudo até aos 44 anos de idade, e ligeiramente inferior entre os inquiridos com 65 e mais anos de idade. Há que destacar que são, aliás, os homens mais novos os que mais apoiam estes direitos do pai (percentagens de acordo na ordem dos setenta por cento sobre a obrigatoriedade de duas semanas de licença e sobre ficar sozinho um mês depois de a mãe regressar ao trabalho), o que vem comprovar “a profunda mudança geracional em curso das atitudes face ao lugar do homem na vida familiar” (Cunha, Atalaia e Wall, 2016, 12). Além disso, observam-se graus de acordo próximos ou acima dos oitenta por cento na avaliação dos efeitos positivos que o gozo de licenças parentais por parte do pai pode ter em relação a uma série de parâmetros (relação pai-criança; bem-estar criança; relação casal; igualdade homens mulheres vida familiar; manutenção do emprego da mãe; bem-estar do pai; gestão vida doméstica e relação mãe-criança).

Em face do exposto, consideramos a enorme relevância das atitudes sobre a participação do pai no tempo de licença parental, partilhadas tanto por homens como por mulheres, e principalmente protagonizadas pelos indivíduos mais novos. Entendemos que os resultados apresentados constituem indicadores de novas culturas e significados sociais associados à paternidade, indo ao encontro dos desenvolvimentos mais recentes da política de licenças em Portugal.

Não obstante, e, na sequência dos entraves atrás mencionados pelos homens que foram entrevistados no âmbito do estudo *Vida Familiar no Masculino*, também este estudo, aplicado a uma amostra representativa da população portuguesa do Continente, revela alguns alertas. Referimo-nos à descida acentuada das percentagens de acordo (agora entre os 45 e os 56 por cento) em três daqueles parâmetros: “forma como outros homens veem o pai”, “efeitos positivos no emprego do pai” e “o pai ser tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano”. Ou seja, mais uma vez, a relação dos homens com as licenças é atravessada por representações mais ambíguas: o pai pode ficar *mal visto* entre os seus pares (a sua imagem de masculinidade), ser penalizado no seu emprego (opinião principalmente partilhada entre os homens e no grupo etário 30-44 anos de idade); e, afinal, não é competente quanto a mãe para cuidar de uma criança quando esta ainda é bebé. É igualmente de referir a fraca associação que os inquiridos estabelecem entre o sexo masculino e o universo doméstico pela percentagem claramente minoritária (26,5%) de acordo em torno da afirmação: “para um homem dedicar-se à vida doméstica pode ser tão compensador como ter um emprego” (Cunha, Atalaia e Wall, 2016, 12-14).

Em síntese, a pesquisa sociológica volta a identificar duas principais resistências à entrada do pai no trabalho não pago enquanto protagonista de cuidados às crianças nos primeiros tempos de vida. Estas resistências manifestam-se na forma de dois vínculos estereotipados: masculinidade e trabalho profissional, por um lado, e feminilidade e trabalho cuidador, por outro, ambos em potencial ou clara dissonância com o gozo de licenças/pausas profissionais por parte do pai para cuidar do seu bebé – “caring masculinities can be seen as a transgressive social demand that challenges deep-rooted gender stereotypes” (Cunha *et al.*, *forthcoming*).

Verificamos, portanto, que, não obstante existir um enquadramento legal recetivo e incentivador da participação do pai nos cuidados parentais por ocasião do nascimento das crianças, este não é, por si só, condição suficiente para a mobilização do pai.

Também Monteiro e Domingos (2013) vieram demonstrar, através de uma pesquisa exploratória, que, não obstante a elevada recetividade à participação do pai nas licenças parentais e ao novo enquadramento legal da partilha da licença parental inicial, “a estereotipia de género e as assimetrias dos papéis sexuais persistem como elementos determinantes da forma como os sujeitos pensam e utilizam os seus direitos de parentalidade”. A mobilização do pai também é moldada por culturas de género, por vezes, em dissonância com aquelas que são preconizadas pelas políticas. Assim, a igualdade de género é uma coisa e a igualdade dos géneros parentais é outra, sobretudo quando se ativam aqueles dois vínculos estereotipados. Uma correlação que nos remete para a possibilidade de falta de sintonia cultural e normativa entre os vários níveis da ação social e individual:

“First, informal norms existing in a given local or national culture (eg, a patriarchal family system) may contradict those put forward by the welfare state (...) secondly, further complexity arises from the appropriation of these gender norms on an individual scale (...) as people may combine elements that are apparently opposed to each other. For example, individuals may simultaneously emphasize the role of women as full-time mothers and as full-time workers (...) or accentuate the importance of male breadwinning alongside the notion of caring fatherhood” (Aboim, 2010a, 86).

Estas dissonâncias entre a cultura que é transmitida pelas políticas e aquela que é vivida pelos atores, não é exclusiva da relação paternidade e emprego, também se reflete na complexidade da agência das mulheres perante o trabalho pago e não pago:

“(...) in the case of women’s behavior with respect to paid and unpaid work, the social reality is so complicated (...) United Kingdom and The Netherlands have moved dramatically toward assuming that women will be in the labor market (...) the new assumptions may actually be running ahead of

behavioral change (...) come into conflict, first, with the expressed desire of a large proportion of women in these countries to put care work first. Even if good-quality, affordable child care were to be provided overnight, it is not clear that all women would want to work full-time” (Lewis, 2001, 161, 153, 158).

É neste contexto que Hakim (2006) desenvolve a sua *teoria das preferências*, realçando o papel das escolhas e das estratégias das mulheres em torno do trabalho e/ou da família³⁶. Mas também é deste confronto normativo e cultural que se pode desenrolar a mudança (Pfau-Effinger, 1998)³⁷, tendo as políticas um papel pioneiro na abertura do espaço legal e na transmissão de outros novos referenciais culturais normativos, por sua vez, também acionadores das agências individuais dos atores - “ideals of masculinity and femininity form a particular system or structure that underpins policy making, labour markets and individual practices while, at the same time, they are permanently being changed by them” (Aboim, 2010a, 173). Estamos diante da dualidade da estrutura (Giddens, 2000).

Ora, entre a política igualitária do atual enquadramento legal da *proteção social em caso de parentalidade* e a agência recetiva, mas ainda assimétrica dos atores, será que podemos afirmar estar a viver essa mudança? O que verificamos é que - se é certo que temos de valorizar a evolução de atitudes sobre a participação do pai nos cuidados às crianças e a sua mobilização para o gozo de licenças parentais - “a *disseminação de uma masculinidade cuidadora*” (Wall *et al*, 2016a, 7) - vivemos ainda um tempo de transição e de ambiguidade, de *contrastes e continuidades*, de novas reconfigurações entre o velho e o novo. Reconhecemos e valorizamos aqui, tanto do lado das atitudes como do lado das práticas, a relativa consensualidade e consolidação da pausa do pai durante pelo menos duas/três semanas por ocasião do nascimento

³⁶ Estas escolhas concretizam-se, segundo a autora, em três grupos de mulheres: as que priorizam a carreira face à maternidade (“work-centred”) (cerca de 20%); as que priorizam a maternidade em detrimento da carreira (cerca de 20%) (“home-centred”) e a maioria que são as que procuram combinar ambas as esferas (“adaptive”) sem dar absoluta prioridade a cada uma delas (Hakim, 2006, 287-288). Este modelo tem sido criticado por ignorar os fatores que podem estar na base dessas preferências, por exemplo, constrangimentos ao nível das políticas públicas de apoio à conciliação família-trabalho. Segundo Lewis (2001, 158), “Hakim has argued strongly that the British female labor force divides into a group of committed career women and another group that is content to choose part-time work (and undertake care). Hakim’s model is controversial because it highlights choice and underplays constraints”.

³⁷ Ver a propósito a afirmação de Sofia Aboim (2010a, 173) com base na teoria de Pfau-Effinger: “for better or worse, the gender order has become global (...) Certainly, ‘local gender cultures’ do not vanish. They are simply transformed into stages that invite hybridizing processes to occur as a result of the different appropriation of cultural norms, whether formal (eg the judicial and legal system) or informal (eg the mass media and global consumer culture). These different visions may therefore conflict with each other creating, in turn, pressure for social change. Furthermore, as the cultural definition of mainstream masculinity and femininity can be quite changeable (due to globalization processes, ambiguous legal requirements or even class and generational differences), normative plurality may be widened to welcome heterogeneous visions of the ideal gender division of labour”.

(desde 2004 e 2016, respetivamente, obrigatórias por lei) - e são também disso indicadores as próprias estatísticas da sua utilização, tal como já aqui foi ilustrado - porém, o padrão assim consolidado não inverte, por si só, o padrão de desigualdade que se pretende combater. Para nós, a questão verdadeiramente sensível reside na partilha bonificada (31% em 2016) daquela que era antes a “licença por maternidade” e que é agora a “licença parental inicial”. São necessários esforços adicionais para a mobilização do pai/casais nesse sentido.

Assim, não obstante a obrigatoriedade da presença do pai em casa durante três semanas ser muito importante (licença exclusiva e obrigatória que já representa metade do tempo que é igualmente obrigatório para a mãe), e o seu tempo de licença total exclusiva (cinco semanas) já praticamente cobrir esse tempo obrigatório da mãe (seis semanas), é a partilha da licença que, em nosso entender, mais transmite a representação (e a prática) de uma responsabilidade equiparada dos cuidados parentais ao bebé; e a qual tem sido mais associada ao reconhecimento e à valorização das competências e apetências cuidadoras do pai, bem como à sua continuidade/prolongamento ao longo do tempo que se lhe sucede (Doucet e Merla, 2007; Huerta *et al.*, 2014; Haas e Hwang, 2008). No entanto, é esta licença, ela própria, um dos maiores indicadores do desfasamento entre representações igualitárias e práticas assimétricas. Se cerca de três quintos dos inquiridos (58,8%) concordam que o pai fique em casa um mês sozinho com o bebé, após o regresso da mãe ao trabalho, a prática que lhe corresponde - medida pelos 31% de pais que partilham a licença parental com bónus - ainda está muito distante daquela recetividade. Além disso, apresenta um desfasamento percentual muito significativo quando comparada com a utilização das licenças exclusivas do pai que, como vimos, já registam valores na ordem dos setenta e oitenta por cento.³⁸

A este respeito, é importante referir que dados de 2015 do INUT - Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e Mulheres (Perista *et al.*, 2016) - revelam que as desigualdades entre homens e mulheres começam ou acentuam-se precisamente com a transição para a parentalidade:

“(…) o nascimento de filhos/as – sobretudo, o nascimento do primeiro filho ou da primeira filha – constitui muitas vezes um ponto decisivo no qual se definem ou reforçam assimetrias de género. Mesmo nos casos, que são predominantes, em que ambos os elementos do casal continuam a trabalhar a tempo inteiro (e ainda que assumam uma partilha equitativa da responsabilidade pelo sustento económico da família), a dedicação e disponibilidade que mantêm para a família e para o trabalho está longe de ser distribuída de forma equilibrada, começando desde logo pelo usufruto das

³⁸ Referimo-nos agora às percentagens calculadas com base no número absoluto de subsídios concedidos e não com base no número de nascimentos (nados vivos/ano).

licenças de parentalidade. Na prática, é à mãe que cabe tipicamente a incumbência de assegurar o bem-estar da criança nos primeiros meses de vida, enquanto o pai, se presente, cumpre o papel de provedor económico a par de uma função auxiliar (de ‘ajuda’) no que toca a cuidados físicos ou emocionais” (Perista et al., 2016, 24).

Verificamos assim que - entre as aspirações e as reivindicações dos homens (e das mulheres) de que o pai participe mais nos cuidados aos filhos e tenha mais tempo para a família; entre as políticas e os dados que demonstram claros avanços nesta matéria (por oposição a tempos em que a segregação de género era a norma e a prática); passando pela franja da população, mais escolarizada e mais jovem, que atualmente já concorda com a paridade das licença parentais entre pai e mãe, assim refletindo mudança e fazendo prever mais equidade no futuro -, o panorama global do país é, ainda, muito desigual no que diz respeito à maior partilha do responsabilidades parentais entre o pai e a mãe:

“A feminização do cuidado, no quotidiano das famílias, é particularmente evidente em relação às crianças mais pequenas, com menos de três anos. A participação dos homens nos cuidados às crianças, embora sempre com uma expressão relativamente baixa, aumenta quando estas têm entre três e cinco anos de idade” (Perista et al., 2016, 19).

A participação dos homens nas atividades de cuidados não só na esfera familiar, mas também na esfera pública dos trabalhos profissionais realizados neste âmbito é, também, mais residual quando comparada com a das mulheres; segundo Moss e Devem - “*the under-representation of men in all forms of caring*” (2015, 142).

É neste contexto que se reveste de extrema importância conhecer melhor as situações de maior sintonia entre representações e práticas, isto é, focar a análise nas situações de efetiva mobilização dos homens para a divisão dos tempos de licença parental quando as crianças nascem. Quem são os pais que se mobilizam, que níveis de instrução têm e que profissões exercem? Porque o fazem? Que experiências vivem e que impactos daí decorrem? Até que ponto é o seu contexto profissional um fator de impacto na sua mobilização?

No fundo está em causa a avaliação da própria política de licenças face aos objetivos que a mesma se propõe alcançar. A este respeito existem, contudo, algumas “falhas”, principalmente na produção de indicadores e de estatísticas oficiais³⁹, não só a nível nacional

³⁹ Os dados disponíveis são tratados pelo Instituto de Informática e Estatística da Segurança Social, no entanto, dizem respeito aos trabalhadores do regime contributivo da Segurança Social. Apesar da convergência de regimes, ainda há trabalhadores do setor privado e da administração pública que podem não estar abrangidos, não sendo possível calcular a sua dimensão de um modo mais rigoroso.

mas também internacional. No sentido de ultrapassar estas “falhas” e de obter informação mais aprofundada, tem-se desenvolvido uma corrente de estudos direcionada para o uso de entrevistas semi-diretivas e em profundidade aos homens que gozam as licenças. O objetivo é explorar os fatores que contribuíram para essa mobilização, as vivências e os impactos das experiências cuidadoras.

De um modo global, os resultados destas pesquisas exploratórias demonstram que as quotas de tempo específico bem pago e não transferível para a mãe são as medidas mais eficazes na mobilização do pai:

“(…) our results suggest that it is the presence of the father’s quota that independently creates the success of some of the Nordic countries in involving fathers in the early care of their young children. The absence of the father’s quota in some Nordic countries, on the other hand, has resulted in very few fathers in those countries taking much parental leave” (Haas e Rostgaard, 2011, 193).

São igualmente relevantes a expectativa da mãe sobre o gozo da licença por parte do pai como importante fator de incentivo, o nível de escolaridade e a inserção profissional mais qualificada da mãe, e, ainda, a partilha conjugal de representações igualitárias dos géneros parentais (Rostgaard, 2002; Lammi-Taskula, 2008; Almqvist, 2008; Chronholm, 2007; Ferreira *et al.*, 2009).

Estas várias pesquisas que se dedicam a estudar as experiências e os impactos das licenças pela voz dos homens que as vivenciam (O’Brien e Wall, eds., 2017; Brandth e Kvande, 1998, 2016; Rehel, 2014; Wall e Leitão, 2017a; Trembley e Dodeler, 2017, Doucet e Merla, 2007; Rostgaard, 2002; Lammi-Taskula, 2008) realçam como essa vivência, por vezes, exercida de forma autónoma e independente da mãe (fathers’ on leave alone) desenvolve competências cuidadoras, reforça a auto-estima e contribui para reconfigurar identidades masculinas. Os autores falam de “caring masculinities”⁴⁰:

⁴⁰ Este conceito é citado por Berith e Kvande (2016) enquanto um dos *out puts* da experiência da licença do pai quando este dispõe das mesmas oportunidades e condições - cuidar a tempo inteiro e de forma autónoma – que são proporcionadas à mãe. “Caring masculinities” tem sido definido como “masculine identities that exclude domination and embrace affective, relational, emotional, and interdependent qualities of care (...) doing care work requires men to resist hegemonic masculinity and to adopt values and characteristics of care that are antithetical to hegemonic masculinity” (Elliott, 2015, 252, 254).

“(…) findings support a development toward caring masculinities (Elliott, 2015), in which men assess the values and practices of care and integrate them into masculine identities and practices (...) from having had a low confidence in their caring abilities, the fathers in this study reported a growth in experience, as they acquired confidence and increased feelings of self-esteem, thriving on being loved, and appreciated by the child, all of which seems to have provided their life with a new meaning and purpose (...) the feelings of joy and pride in being needed and wanted seem to compensate for the intense and unrelenting character of the care work (...) the way they include caring into their masculine identity does not seem to mean masculine degradation or that they adopted different (and better) care styles than mothers. Describing their fathering, their stories have concentrated on their emotional relationship to children and not to status differences to women or other men (...) this may have highly beneficial effects in terms of developing caring masculinities. Thus, the study is an answer to the question of whether parental leave may represent a change to the ways men do masculinity. Given the opportunity to be full-time caregivers, the fathers learn childcare, have many of the same experiences as mothers, and become empathetic caregivers” (Brandth e Kvande, 2016, 86-87).

Estas pesquisas mais intensivas e de âmbito exploratório, que ouvem os homens pais que protagonizaram cuidados aos seus bebês, mostram como a licença é ela própria formadora de competências não exclusivas de um gênero, mas sim aprendidas no exercício e no treino do próprio trabalho cuidador e do face-a-face progenitor-bebê. Aliás, as licenças que proporcionam aos homens as mesmas condições que usualmente são proporcionadas às mulheres – mais prolongadas no tempo, bem pagas e exercidas de forma autônoma, sem outros adultos por perto – parecem ser as mais impactantes deste ponto de vista:

“(…) when the transition to parenthood is structured for fathers in ways comparable to mothers, fathers come to think about and enact parenting in ways that are similar to mothers (...) extended time off for fathers, defined here as greater than three weeks, challenges the popular perception of the naturalness of mothering by highlighting the hands-on, learned nature of parenting” (Rehel, 2014, 111).

O que nos remete também para a afirmação de Esping Andersen (2002, 95): “true gender equality *will* not come about unless, somehow, *men can* be made to *embrace a more feminine life course*”. Está aqui em evidência o papel das políticas nesse contributo: quando arquitetam a entrada e a vivência da licença por parte dos homens nos mesmos termos e moldes em que as mulheres habitualmente o fazem. E o que estas pesquisas revelam é que a *praxis* vivida do *pai sozinho em licença* pode revelar ao próprio a dimensão socialmente construída e aprendida do

“instinto maternal”, por oposição ao inatismo biológico feminino frequentemente invocado para secundarizar o papel do pai nos primeiros cuidados ao bebé:

“The days, weeks or months new mothers spend with their newborns following birth, often in the absence of other adults and free of work obligations, is when what is colloquially referred to as maternal instinct develops (...) fathers, more often than not, do not have this time” (Rehel, 2014, 113).

Verificamos que ambas as situações – pai sozinho ou acompanhado - são valorizadas do ponto de vista do desenvolvimento de competências, reforço do laço pai-bebé, bem-estar e coesão familiar, no entanto, a modalidade “fathers on leave alone” tem sido sublinhada (O’Brien e Wall, eds., 2017) como significativamente impactante na autonomia e autoconfiança do pai enquanto cuidador, sendo igualmente destacado o seu potencial de reflexividade e de desmistificação de estereótipos tradicionais dos géneros parentais no sentido de “undoing gender”:

“(...) fathers describe a process of integration of traditionally feminine psychological traits, such as emotional literacy (...) the discovery of new and individualized skills promotes fathers’ self-confidence in the equal and interchangeable competences of fathers and mothers when caring for a baby. The main issue here is that this type of leave seems to challenge, in varying degrees, the notion of parental care mediation as a female prerogative (...) our findings underline the importance of entitlement to “home alone” leave, not only for father-child and conjugal bonds, but also for male autonomy, the learning of parental skills and the undoing of gender roles in family life” (Wall, 2014, 207-208).

É quando está completamente sozinho com o bebé que o pai melhor lê e aprende as necessidades que a criança manifesta, a qual, por sua vez, também assim influencia as práticas e os cuidados que o pai desenvolve em torno da mesma:

“We found that when fathers were home alone (...) completely different processes would arise than when the mother was at home at the same time (...) we see that the different contexts result in quite different conditions for the development of fathers’ care practices. When a father takes complete leave from his work and has the main responsibility for the child while the mother goes back to work, an interaction is established between child and father where the child more clearly becomes an actor who influences the care given by the father. When the father does not take this break from his job and the mother does not go back in paid work, the care the father gives is developed much more in interaction with the mother. If we return to one of the intentions of the father’s quota, which

was to strengthen the contact between child and father, we see that this primarily occurs in the context we have called home alone” (Brandth e Kvande, 2003, 74-75).

Esta ênfase é muito importante pois a construção de uma identidade cuidadora masculina é tida como uma questão chave da entrada do pai no trabalho não pago e, em simultâneo, constitui uma pré-condição ao estabelecimento de uma maior igualdade entre homens e mulheres no trabalho pago (tal como discutido anteriormente quando situámos a política de licenças como política de igualdade). Assim reiteramos a importância que, em Portugal, a *licença parental inicial bonificada* pode ter nesse domínio.

No entanto, as experiências dos pais não são todas iguais nas suas práticas e nos seus impactos. Estas pesquisas também falam de um “masculine care”:

“(…) our data indicates that fathers have their own platform in care work, which is different from the way mothers come to construct their care work in these families. We have tentatively conceptualized the content of his childcare “masculine care”. An important element in father’s way of providing care seems to be becoming a friend with the child. This is expressed by being together and doing things together (...) teaching the child independence (...) seems to be constructed in relation to the way the mothers exercise closeness and intimacy to the child” (Brandth e Kvande, 1998, 310).

Por outro lado, os autores falam de pluralidade de experiências e de processos que o pai experimenta, mesmo quando está sozinho em licença. Em Portugal, destacamos a pesquisa de Wall e Leitão (2017a, 53). Aí são identificados seis processos cruciais na partilha da licença parental bonificada (isto é, quando o pai fica efetivamente sozinho com o bebé após o regresso da mãe ao trabalho): a *negociação* da licença com o cônjuge e com a entidade empregadora; a rotina quotidiana do *fazer* dos cuidados e das tarefas domésticas inerentes; a *aprendizagem* ligada à autonomia e à auto-confiança; a construção de uma ligação profunda através do *laço pai-bebé*; a *desconstrução de estereótipos* de géneros parentais tradicionais (“undoing gender”) e a experimentação de *novas emoções e sentimentos positivos*⁴¹.

⁴¹ Além disso, a partir das experiências vividas pelo pai sozinho em licença, foram ainda identificados quatro perfis (Wall e Leitão, 2017a, 59): pais que vivem a licença de forma mais apoiada, frequentemente mediada (ainda que à distância) pelas mães, ou por uma terceira pessoa fisicamente presente (*supported fathers profile*), estão menos identificados com a autonomia e individualização dos cuidados e mais próximos de um “masculine care” reconhecendo-se num papel mais secundário de apoio à mãe e vendo a licença de um modo mais instrumental (ora porque foram “empurrados” pela mãe, ora por razões mais economicistas); pais para quem a licença representou uma *pausa/ruptura fundamental* (“*fundamental break profile*”) com a anterior diferenciação de papéis, ficaram efetivamente sozinhos a cuidar e apreciaram a responsabilidade e a independência que essa experiência lhes proporcionou e transformou do ponto de vista da auto-confiança parental, porém, continuam a ver-se como ajudantes da principal cuidadora – a mãe; pais *inovadores e independentes* que já antes da licença partilhavam as

A negociação da licença em ambiente profissional emerge como uma dimensão importante da decisão de partilha da licença por parte do pai:

“Although these forerunner fathers began by ‘telling’ their employer, as a mother would inform that she was pregnant and going on leave, they also describe having to enter into a process of negotiation, since employers did not readily accept fathers’ leave use as a natural right beyond the 2–4 weeks of paternity leave” (Wall e Leitão, 2017a, 53).

O que verificamos é que a par do impacto que os estereótipos tradicionais dos géneros parentais podem ter em afastar o pai do uso das licenças parentais, as dinâmicas do mercado de trabalho e a inserção profissional do pai podem ser igualmente, ou mais, inibidoras da sua maior participação nestas licenças (Moss e Deven, 2015).

“(…) progress towards changes in culture and practice to support gender equity engenders new issues (...) reassessing these issues at the end of the decade it is clear that there are some changes but also some continuities, rooted in deeply engrained gendered workplace (and family) assumptions” (S. Lewis, 2010, 28).

Avançamos, por fim, para aquela que, no início desta discussão, dissemos ser a terceira abordagem da pesquisa sociológica sobre licenças parentais – a que se centra na perspetiva do mercado de trabalho sobre a licença do pai, no sentido de conhecer o papel que as “culturas organizacionais” dos palcos profissionais podem ter nessa mobilização.

1.2.2 As empresas e suas “culturas” enquanto “atores da conciliação”

Tal como temos vindo a referir, para além das representações sociais dos géneros parentais, informados por referenciais culturais e normativos mais tradicionais sobre “quem deve” cuidar de uma criança nos seus primeiros meses e anos de vida - assim estruturadores de identidades e de agências cuidadoras genderificadas -, outro dos principais fatores que moldam

tarefas domésticas e os cuidados, tendo a licença significado uma oportunidade de praticarem a sua autonomia e o auto-reconhecimento como pais cuidadores, sem grandes diferenças do ponto de vista da aprendizagem, mas com grandes benefícios para a coesão conjugal e bem-estar familiar, em geral, numa perspetiva de conciliação família-trabalho de ambos; pais que se veem eles próprios como cuidadores igualitários reivindicando autonomia e individualização dos cuidados (*innovation and deconstruction profile*), são grandes adeptos da maior igualdade conjugal e parental, a experiência da licença deu-lhes força para questionarem abertamente os papéis tradicionais dos géneros parentais, por vezes, emergindo até alguma conflitualidade/competitividade de papéis parentais com a mãe.

a utilização das licenças parentais pelos homens reside na percepção de possíveis penalizações em ambiente profissional; fator que está, aliás, como veremos, imbrincado com o primeiro.

Várias pesquisas têm demonstrado que os indivíduos (homens e mulheres) anteveem e/ou experimentam dificuldades em utilizar os seus direitos de parentalidade nos respetivos contextos profissionais (Ferreira, 2004a; 2004b; Ferreira *et al.*, 2009); (Monteiro e Domingos, 2013) (Ferreira, 2016; Casaca, 2016) (Haas e Hwang, 2008; Lammi-Taskula, 2007). No caso dos homens, aquelas resistências parecem ser ainda mais acentuadas: “a interiorização, por parte dos homens, que os empregadores não são complacentes com o gozo desse direito parece, assim, constituir um dos principais entraves ao maior envolvimento dos homens na parentalidade e à construção de uma conciliação família-trabalho mais equilibrada” (Cunha, Atalaia e Wall, 2016, 15).

Está em causa uma certa fragilidade do “sentido dos direitos”, conceito desenvolvido por Suzan Lewis (1998) e que reporta ao “conjunto de crenças e sentimentos que as pessoas têm acerca dos direitos, da sua legitimidade e equidade, mas também do seu direito a eles, o que determina as suas expectativas de utilização e reivindicação, com base naquilo que é considerado justo e equitativo” (Monteiro e Domingos, 2013, 59). Este conceito “permite estabelecer analiticamente uma ponte entre a dimensão macro das políticas existentes e a dimensão micro da forma como os indivíduos as racionalizam, acomodam, legitimam e utilizam” (Monteiro e Domingos, 2013, 72) e, desse modo, contribuir para explicar a “discrepância” entre as leis e o que as pessoas efetivamente entendem que é “praticável socialmente”⁴². Ou seja, parece-nos um conceito particularmente adequado para melhor entendermos o desfasamento que persiste entre as atitudes igualitárias, de homens e de mulheres, face à maior participação dos homens nos cuidados às crianças, por via da utilização de licenças de parentalidade, por um lado, e a adesão, ainda moderada e aquém do seu potencial, à partilha da licença parental inicial bonificada, por outro; pois, segundo Monteiro e Domingos (2013, 72), além de contribuir para: “explicar alguns entraves cognitivos à reivindicação e utilização de direitos consagrados na legislação”, o sentido dos direitos “potencia também uma melhor compreensão da fraca adesão a políticas mais progressistas em matéria laboral e familiar, desenhadas para subverter assimetrias de género e a divisão assimétrica de papéis; bem como a persistência de práticas convencionais contraditórias com valores igualitários expressos por parte de homens e mulheres”.

⁴² Parte-se do pressuposto que “quanto maior é o sentido de direitos, maior é o uso dos direitos existentes, e quanto maior é o uso dos direitos existentes, maior é o sentido de direitos” (Monteiro e Domingos, 2013, 59).

Assim, este conceito permite-nos entrar diretamente no “conflito entre o bom desempenho da atividade profissional e o gozo da licença parental aquando do nascimento de um(a) filho(a)” (Cunha, Atalaia e Wall, 2016, 44). O bom desempenho profissional e a ideia de um “trabalhador ideal” parece assim não condizer com o gozo de licenças parentais, especialmente se o trabalhador for do sexo masculino. Numa pesquisa exploratória sobre a problemática da conciliação vida profissional, familiar e pessoal, Monteiro e Domingos (2013) mobilizam aquele conceito para analisar, entre outros parâmetros, a avaliação dos direitos na parentalidade, não só da mãe mas também do pai, medindo igualmente a opinião dos inquiridos sobre a introdução da licença parental inicial bonificada⁴³. O alargamento dos direitos do pai às licenças parentais é maioritariamente avaliado de forma muito positiva, mais uma vez, em sintonia com a generalizada concordância que temos vindo a repetir sobre a necessidade de maior envolvimento do pai nos cuidados às crianças e na esfera doméstica em geral. No que em diz respeito à partilha de pelo menos um mês de licença parental inicial entre o pai e a mãe, são apresentadas como principais vantagens a criação de um laço de afeto entre o pai e o bebé; a experimentação por parte do pai das dificuldades e exigências que representam os cuidados ao bebé; o alívio da sobrecarga que representa para a mãe ser só ela a estar sozinha com o bebé; e a possibilidade de a mãe regressar mais cedo ao trabalho. Não obstante, as autoras afirmam que entre as seis pessoas entrevistadas (três homens e três mulheres) que poderiam ter usufruído do direito à partilha bonificada apenas metade o fez, precisamente os três homens mencionados. Entre as razões apontadas pelas três mulheres entrevistadas para o não usufruto da licença parental inicial bonificada por parte do casal, estão “a resistência dos cônjuges ao novo papel e tipo de paternidade induzido pela política”; “a vontade da própria mulher em querer concretizar e realizar aquilo que considera uma importante parte da sua identidade feminina (ser mãe e cuidar)”; e “a gestão das situações profissionais e económicas do casal” (Monteiro e Domingos, 2013, 68). O principal resultado que se destaca desta pesquisa exploratória é a percepção de “uma interferência negativa da utilização dos direitos associados à parentalidade sobre a vida profissional” (2013, 69) que, ao abranger tanto os direitos da mãe como os do pai, parece ter subjacente:

⁴³ As autoras conduziram vinte entrevistas em profundidade, a dez mulheres e a dez homens trabalhadores de uma Autarquia, a viver em conjugalidade e com, pelo menos, um/uma descendente.

“(...) a consciência de que a mera existência dos direitos não garante a não discriminação de quem necessita de os utilizar. As entidades empregadoras possuem conceções de “trabalhador/a ideal” e as pessoas têm consciência das penalizações de carreira que decorrem geralmente do afastamento desse ideal de trabalhador/a (sem responsabilidades domésticas ou familiares, inteiramente disponível para o trabalho)” (Monteiro e Domingos, 2013, 69).

Nesse sentido, as autoras concluem por um “baixo sentido dos direitos” afirmando como principal conclusão:

“(...) a da consciência expressa pelas pessoas entrevistadas de que a utilização dos direitos associados à parentalidade acarreta consequências negativas e discriminação por parte de quem as utiliza, sejam homens ou mulheres. Esta associação da utilização dos direitos ao perigo de discriminação e retaliação laboral apresenta-se como um dos principais obstáculos cognitivos e práticos à utilização e reivindicação de mais direitos” (Monteiro e Domingos, 2013, 73).

Embora exploratórios, estes dados estão em consonância com os resultados de duas outras pesquisas realizadas uns anos antes. A primeira (Perista e Lopes, 1999)⁴⁴ é de âmbito quantitativo e foi dinamizada por altura da publicação da lei que introduz, pela primeira vez em Portugal, a licença por paternidade de cinco dias úteis - (acrescida de outros quinze dias de licença parental, ambos direitos exclusivos do pai e compensados pela Segurança Social a cem por cento do vencimento de referência)⁴⁵. Entre os parâmetros avaliados estão: a opinião face ao alargamento do período de “licença por paternidade”, a duração idealizada e, ainda, “a perceção sobre a aceitação por parte da entidade empregadora do prolongamento da licença por paternidade”. Os resultados demonstram que a maioria dos homens inquiridos (104 em 116) gostaria, à época, de ter um período de licença por paternidade mais alargado: as respostas dividem-se entre um mês (40%) e duas semanas (34,5%), sendo uma minoria os que mencionam três semanas (12%) e os que afirmam duração “igual à licença por maternidade” (13,6%). Já no que diz respeito à avaliação da perceção dos inquiridos sobre a receptividade da entidade empregadora, cerca de 37% dos (102) inquiridos respondentes percecionavam uma “boa

⁴⁴ Perista, Heloísa e Lopes, Margarida Chagas (1999), *A licença de paternidade, um direito para a promoção da igualdade*. Lisboa, DEPP/CIDES. Esta pesquisa inclui a aplicação de um inquérito por questionário a um painel-tipo de famílias de 440 mulheres a viver em conjugalidade, com idade compreendida entre os 15 e os 49 anos. Reuniu 127 respostas válidas. A última parte do questionário onde se procura obter informação sobre “a aceitação da entidade empregadora do prolongamento da licença por paternidade” deveria ser respondida pelo cônjuge. Obtiveram-se respostas de cento e tal homens dependendo da pergunta; as suas idades (quando indicadas) estão compreendidas entre os 25 e os 54 anos embora a maioria se situe no intervalo 30-34 (1999, 166-188).

⁴⁵ Não é completamente claro se este último direito do pai (quinze dias consecutivos de licença parental pagos a cem por cento do vencimento de referência) já estaria em vigor à data do estudo.

aceitação”, no entanto, 26% recebiam dificuldades colocadas pelo empregador, sendo “a má imagem do trabalhador na empresa” mencionada por 16% (Perista e Lopes, 1999, 184-188).

A segunda pesquisa (Ferreira *et al.*, 2009) foi realizada por altura da reforma de 2009, quando a designação “licença por maternidade” foi substituída pela “licença parental inicial” e introduzida a respetiva bonificação de incentivo à sua partilha por parte do pai⁴⁶. Trata-se de um estudo que tem uma componente qualitativa e que entrevista 95 mulheres e 97 homens a viver em conjugalidade e com, pelo menos, um/a filho/a menor de três anos (7 mulheres dividiram com o cônjuge a licença por maternidade, 70 homens gozaram a licença parental de 15 dias, e 4 dividiram com a mãe da criança a licença por maternidade). Entre outros, esta investigação teve por objetivo: “conhecer as práticas e representações de homens e mulheres trabalhadores em torno do exercício de direitos laborais, a prevalência de práticas de desrespeito e distorção da legislação em vigor e as modalidades de acomodação da maternidade e da paternidade no local de trabalho” (Ferreira *et al.*, 2009, 19), contemplando ainda uma análise dos custos da maternidade e da paternidade numa empresa, através de um estudo de caso. Os resultados⁴⁷ demonstram, mais uma vez, a apetência dos homens por períodos de licença mais longos tendo como ideal um mês por ocasião do nascimento da criança. No entanto, mesmo os entrevistados que manifestam aquela necessidade/preferência não chegam, afinal, a utilizar a totalidade do tempo a que têm direito, o que induz as autoras a pensar que a “disponibilização legal de períodos acrescidos de licença não garante por si só o gozo do direito por parte dos pais e das mães” (Ferreira *et al.*, 2009, 149). Por outro lado, se o tempo de licença exclusiva do pai, quer acompanhado quer sozinho, é muito valorizado, já o alargamento do seu tempo de licença é, mais uma vez, percecionado como potenciador de consequências negativas em ambiente profissional, sobretudo quando a presença do pai em casa “ainda é vista como algo acessório ou mesmo desnecessário”, comparada com a “inevitabilidade” e “direito quase natural” que se reconhece à licença da mãe (Ferreira *et al.*, 2009, 50, 82). No entanto, estes receios também

⁴⁶ Pensamos, contudo, que o trabalho de campo terá sido realizado em 2008 antes desta nova possibilidade; no entanto, estava já em vigor desde 1995 a possibilidade de divisão da licença por maternidade entre o pai e a mãe mediante decisão conjunta dos pais, após o período obrigatório da mãe, mas sem o bônus de partilha que só viria a entrar em vigor em 2009.

⁴⁷ Um resultado importante, e em sintonia com outros resultados já apresentados no ponto anterior 1.2.1, é que “os discursos reveladores de participação mais ativa e autónoma nos cuidados às crianças” e “mais centrados na aproximação e nos cuidados às crianças” vêm de pais que dividiram a licença por maternidade com a mãe (possível desde 1995) após o regresso da mãe ao trabalho, sendo que o desempenho mais independente destes cuidados tende a ser assumido por homens com níveis de habilitação superior (Ferreira *et al.*, 2009, 41). Estas situações são aqui ainda minoritárias e surgem muito associadas a motivos económicos ou às exigências da inserção profissional da mãe, quando esta, trabalhadora independente, receberia um subsídio inferior ao habitual rendimento, sendo mais benéfico para o rendimento familiar ser o pai a ficar em casa face à maior dificuldade por parte da mãe em ausentar-se do respetivo palco profissional (Ferreira *et al.*, 2009, 43).

abranchem as mulheres, sobretudo no que diz respeito às resistências que enfrentam sobre a possibilidade de gozar de mais um mês de licença - o quinto mês, introduzido em 2005)⁴⁸. As dificuldades e/ou percepções de dificuldades que os homens e as mulheres trabalhadores manifestam acerca do exercício dos direitos de parentalidade em contexto de local de trabalho, levam as autoras a considerar que “não estão reunidas as condições para que os indivíduos convertam estes recursos institucionais em “capacitações” e em “liberdade de ação” existindo importantes fatores de conversão como seja, informação, organização do trabalho, cultura organizacional, rendimentos, remuneração, modo de implementação, etc.” (Ferreira *et al.*, 2009, 63).

Mas, tal como referido, a percepção de efeitos penalizadores é mais evidente no caso dos homens, dado que é indicador de que os estereótipos dos géneros parentais não atuam apenas em ambiente familiar; no ambiente profissional, as culturas de trabalho espelham e reproduzem os mesmos estereótipos na máxima disponibilidade que esperam e exigem ao sexo masculino, principal ator e provedor da produção na esfera pública. Dados sobre a “reação das chefias à intenção de gozar a licença por maternidade” apontam para uma “atitude de passividade e resignação” (Ferreira *et al.*, 2009, 78) sobre o gozo da licença por maternidade, sobressaindo no caso dos homens o “carácter prescindível” das licenças que vão além dos cinco dias úteis de licença por paternidade (Ferreira *et al.*, 2009). Embora não exista um “impedimento direto e assumido” pelas entidades empregadoras, existe, junto dos pais entrevistados, uma “forte consciencialização da penalização que os impede de aproveitarem estes direitos na sua plenitude” que resulta, em alguns casos, na desistência do direito. Há homens pais que relatam ter encurtado o período de licença e regressado mais cedo ao trabalho por motivos de sobrecarga profissional ou por necessidade da própria organização/quotidiano de trabalho; a penalização no prémio anual de produtividade/desempenho também pode ser uma realidade; sendo igualmente de referir o impacto que um vínculo laboral mais precário pode ter na negociação e acomodação do uso da licença em ambiente organizacional.

Em suma, a “desvalorização dos direitos” dos homens para cuidarem das crianças após o nascimento/primeiros meses de vida traduz uma “atitude de desagrado das chefias que pode assumir diversas formas, mais ou menos subtile, incluindo manifestações de incompreensão quanto à utilidade da licença, sugestão de ressentimento, ameaças veladas e a criação de entraves e renitência em autorizar a licença ou em concedê-la nos moldes em que está prevista

⁴⁸ É de referir que, segundo as autoras, “uma em cada dez mães entrevistadas confrontou-se com manifestações grosseiras por parte da chefia direta, traduzidas em relutância ou oposição ao gozo da licença a que tem direito” (Ferreira *et al.*, 2009, 80).

na lei” (Ferreira *et al.*, 2009, 86). Estas atitudes são particularmente referidas pelos pais que dividiram a licença por maternidade com a mãe e que estiveram, assim, ausentes do local de trabalho por um tempo mais longo do que o habitual. Além disso, são igualmente relatadas situações de “chacota” ou de espanto da parte dos próprios colegas. Face a estes resultados, as autoras concluem que, em matéria de licenças parentais, o “sentido dos direitos” é algo condicionado e que existem diferentes acomodações organizacionais do gozo das licenças parentais pelos homens (e pelas mulheres) - “as práticas das organizações, embora sejam moldadas pela legislação nacional de proteção da parentalidade, constituem também objeto de negociação nos locais de trabalho”. As licenças acabam por ser vividas de forma diferente “de acordo com a natureza do trabalho, o estatuto profissional, o acesso à informação e o tipo de vínculo contratual” (Ferreira *et al.*, 2009, 109).

Portanto, no que diz respeito à licença do pai, esta pesquisa também conclui que, em 2009, “o gozo de períodos de licença mais prolongados por parte dos pais não é ainda visto como uma inevitabilidade ou necessidade em muitas organizações e, por isso, mesmo não suscitando oposição aberta pode ocasionar comentários depreciativos, colocando estes pais em situação desfavorável perante outros que atuam conforme o modelo convencional de paternidade e a cultura de dedicação total ao trabalho” (Ferreira *et al.*, 2009, 89). Recordamos que se tratava então de um direito já consagrado pela lei desde 1995, embora pouco visível nos locais de trabalho, dadas as residuais taxas de utilização, o que também contribui para uma maior estranheza e admiração das entidades empregadoras, pois um dos fatores que as autoras encontram como facilitador da maior aceitação das licenças dos pais, por parte do empregador e dos colegas, é precisamente a sua maior visibilidade entre os pares, isto é, colegas que, na mesma empresa, já gozaram as mesmas licenças. Podemos assim interrogar-nos sobre se o bónus de partilha, em vigor desde 2009, juntamente com a visibilidade que lhe foi conferida, tanto pela publicidade institucional, à época veiculada nos meios de comunicação, como pelas próprias estatísticas relativas à partilha da licença pelo pai, que assim dispararam face à inércia observada nos anos anteriores (embora nos anos seguintes com um crescimento mais moderado e ainda aquém do seu potencial) terá conduzido a uma maior aceitação da mobilização do pai por parte das entidades empregadoras e dos ambientes organizacionais?

Retomando os resultados de 2009, não podemos deixar de mencionar que, além da visibilidade da licença utilizada por outros colegas da mesma empresa/departamento, são mencionados alguns outros fatores facilitadores da acomodação organizacional da divisão da licença por maternidade (entretanto denominada de licença parental inicial) entre o pai e a mãe: o papel das novas tecnologias a compensar, quando possível, a ausência física do local de

trabalho por permitirem alguma permeabilidade entre o trabalho profissional e o trabalho cuidador, mas sem ocorrer, contudo, uma fronteira bem definida entre as duas atividades; o pai trabalhar no setor público; a segurança do contrato sem termo; e a percepção do apoio da chefia.

O apoio da chefia surge assim como um fator crucial da acomodação positiva do gozo das licenças no local de trabalho, por sua vez, fator estruturador da mobilização do pai para a licença. Para as autoras, as “estratégias” que as entidades empregadoras desenvolvem ou podem desenvolver para “acomodar” a maternidade e a paternidade no contexto organizacional têm um “papel preponderante” em ajudar os pais e as mães a usufruírem dos direitos fundamentais e constitucionais. É neste contexto que defendem a perspetiva do “empregador como um ator da conciliação” (Ferreira *et al.*, 2009, 73).⁴⁹ Uma perspetiva que tem vindo a ser também defendida e promovida institucionalmente se tivermos em consideração as publicações e iniciativas que a esse nível têm sido difundidas, sendo disso exemplo os *manuals para as empresas de boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar* (e.g. Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Até que ponto não tem vindo a existir uma certa “pressão institucional” (Ferreira *et al.*, 2009, 73) para que as empresas sejam cada vez mais atores da conciliação no sentido de ajudarem e/ou permitirem aos trabalhadores, homens e mulheres, uma melhor articulação entre as suas responsabilidades familiares e profissionais? São as próprias autoras que falam de uma evolução positiva das reações de desagrado/de oposição por parte das chefias sobre a licença parental de quinze dias do pai, entre 2002 (quando realizaram um outro estudo)⁵⁰ e 2008.

Esta crescente “pressão institucional” traduz-se na maior regulamentação e intervenção por parte do Estado em fazer aplicar os princípios e direitos constitucionais da conciliação família/trabalho⁵¹; na criação de prémios e incentivos nesse sentido (Guerreiro e Pereira, 2006); na maior pressão transnacional por via das Diretivas Comunitárias sobre conciliação, na proliferação e divulgação de estudos científicos sobre o tema; na crescente visibilidade que o

⁴⁹ Nesta interpretação as autoras também chamam a atenção para os custos que a maternidade e a paternidade podem representar para as empresas admitindo a importância de uma estratégia de socialização desses custos no local de trabalho (Ferreira *et al.*, 2009, 79, 152).

⁵⁰ As autoras referem-se a um estudo onde auscultaram as reações de 341 pais e mães sobre a mesma temática, mas ao qual não conseguimos, porém, ter acesso: Ferreira, Virgínia e Lopes e M. (2004). *A maternidade e a paternidade no local de trabalho: Direitos, práticas e representações*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Segundo as autoras, “*volvidos seis anos, as manifestações de espanto ou de admiração por parte de pessoas a quem é comunicada a intenção de gozar aquela licença são muito menos frequentes do que quando observadas no primeiro inquérito (...) a reação “normal”, de apoio ou de indiferença (...) aparece mais associada à existência de outros casos de gozo da licença na empresa*”.

⁵¹ Veja-se a propósito o papel da CITE – Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego; veja-se também o artigo de Sandra Ribeiro “Crónicas de uma ex-presidente da CITE”, artigo onde sublinha que é proibida a não-autorização de um horário flexível por parte de uma entidade empregadora sem o parecer prévio da CITE.

tema da conciliação tem ganho na comunicação social e no debate público; e ainda na agência dos próprios homens que se mobilizam e tornam assim mais visível o gozo das licenças do pai no interior das organizações – “fathers can become agents of change within organizations, as they become more supportive of equal parenthood and as they gain rights to longer periods of parental leave that do not need to be negotiated with mothers” (Haas, 2002, 319).

Não obstante, “nem todas as organizações são sensíveis a esta crescente pressão institucional existindo uma grande variabilidade nas respostas das entidades empregadoras” (Ferreira *et al.*, 2009, 73). Mas esta diversidade também está muito ligada à diversidade de modelos de organização do *trabalho* (Kovacs, 1994, 2006) que caracterizam o tecido empresarial. Segundo Sara Falcão Casaca (2016), em Portugal, o modelo de organização do trabalho de natureza *taylorista* tem ainda uma importância relativa considerável, o que significa que as empresas são ainda muito caracterizadas por uma “hierarquia muito rígida e verticalizada” com “cadeias de comando essencialmente do sexo masculino”, “gestão muito centralizada”, com um processo de comunicação “do topo para a base”, com “particular relevância aos mecanismos de controlo (direto e burocrático)” e com uma gestão de recursos humanos meramente administrativa que pouco ou nada contempla medidas de conciliação; em consequência, existe uma fraca ou “total ausência de autonomia dos trabalhadores e das trabalhadoras” cujas “tarefas tendem a ser pouco qualificadas, monótonas, repetitivas e de execução simples”; os horários de trabalho são “rígidos” e as relações de trabalho “de desconfiança”; “permanece uma rígida divisão do trabalho e uma profunda divisão sexual do trabalho”; trata-se segundo a autora, de “um modelo que tende a privilegiar e a reproduzir uma cultura dominante que tem como referência o tradicional male breadwinner – o trabalhador do sexo masculino isento de responsabilidades familiares” (Casaca, 2016, 221).

A autora opõe a este um outro modelo mais qualificante, já abordado por Ilona Kovacs (1994, 2006) – modelo *humanista* ou *antropocêntrico* – caracterizado por numa “estrutura mais descentralizada” que promove o enriquecimento das tarefas, o trabalho de equipa e a autonomia no seu desempenho pelos trabalhadores/as; é um modelo que aposta na “flexibilidade qualitativa” que valoriza a flexibilidade e a negociação dos tempos de trabalho no âmbito da participação e diálogo social; e em que a cultura de gestão de recursos humanos privilegia o desenvolvimento profissional dos trabalhadores/as mas também “a qualidade de vida no trabalho, a articulação entre a esfera profissional e a esfera familiar, e a igualdade entre homens e mulheres” (Casaca, 2016, 222). Este modelo terá, porém, fraca expressão em Portugal pois, segundo a autora (e com base nos resultados do *Inquérito às Condições de Trabalho* do Eurofound 2010), o modelo de organização do trabalho que predomina tanto em Portugal como

na Europa, em geral, é o modelo *lean*. Este está “associado a uma retórica encantatória em torno de conceitos como cultura de empresa una, coesa e homogénea” que fala de colaboradores/as em vez de empregados/as, no entanto, sob este “manto” de envolvimento versus participação dos trabalhadores/as “subsiste uma lógica de flexibilização orientada para a racionalização, para a maximização da produtividade, da eficiência e do desempenho”, com horários de trabalho muito prolongados que acabam por “marginalizar quem não obedece a esta norma ideal de dedicação e compromisso total” (Casaca, 2022). A cultura da gestão de recursos humanos assenta numa “estratégia *hard*” que vê no/a trabalhador/a um recurso organizacional a ser maximizado na sua utilização segundo uma lógica instrumental de “racionalidade numérica/quantitativa”, aquela que valoriza a “disponibilidade total”. A estratégia é a de “reter o número mínimo de trabalhadores/as e apenas contratar em função das oscilações em termos das necessidades produtivas – recorrendo a contratações temporárias, subcontratação, outsourcing (segmento flexível e periférico)”. Embora exista flexibilidade de tempo de trabalho esta é “unilateralmente ditada pela gestão sem negociação”. Deste cenário global, resulta a subordinação da esfera familiar e pessoal “às exigências da produtividade e da competitividade” e a potencial discriminação negativa dos homens e das mulheres que exercem as suas responsabilidades familiares ao nível do gozo das licenças parentais. Precisamente, a autora estabelece uma correlação entre “a prevalência deste modelo *lean* e as dificuldades de articulação com as responsabilidades familiares e pessoais” (Casaca, 2016, 222-223).

A este cenário temos de acrescentar o período de crise económica grave vivida em Portugal, particularmente entre 2011 e 2014, a agudizar a precariedade e a insegurança dos homens e das mulheres face às respetivas posições profissionais no mercado de trabalho (sobretudo pelo risco de desemprego que poderiam percecionar dado o aumento significativo da taxa de desemprego que atingiu, em 2012, mais os homens do que as mulheres). Consideramos ainda os indicadores que colocam Portugal entre os dez países da OCDE, e quarto da União Europeia, onde se trabalham mais horas por ano⁵². Por fim, não podemos deixar de mencionar características do tecido empresarial português como sejam o predomínio de empresas de pequenas e média dimensão (PMEs) “geradoras de emprego, na maior parte dos casos, pouco qualificado e mal remunerado, em muitos casos não sindicalizado e com

⁵² Notícia publicada no Jornal Económico, em 17 de fevereiro de 2017; mas já em 13 de outubro de 2015 o jornal Público noticiava, de acordo com o relatório da OCDE “*How’s life?*”, que, “entre quem trabalha”, o peso dos trabalhadores/as com horários “muito longos” de cinquenta ou mais horas semanais “quase duplicou” entre 2009 e 2013.

insuficientes oportunidades de formação” e onde “coexistem sectores económicos altamente modernizados e competitivos com outros sectores de carácter “informal” ou “pré-moderno” (Guerreiro e Pereira, 2006, 21).

É neste cenário global, mas plural, que os resultados das pesquisas que avaliam a acomodação da maternidade e da paternidade nos contextos profissionais têm evidenciado, tal como vimos, alguma inibição dos atores face ao uso dos respetivos direitos às licenças parentais – *“na sua base está a perceção de que existe uma hostilidade das organizações ao usufruto desses direitos por parte das pessoas, e de que as culturas organizacionais não são ainda “amigas da família”* (Monteiro e Domingos, 2013, 73). E, em especial, no que se refere aos usos das licenças do pai, temos ainda de sublinhar a permeabilidade entre estereótipos de géneros parentais e as “normas organizacionais enraizadas” como, por exemplo, a cultura das “horas extraordinárias” e da “dedicação ao trabalho” (Ferreira *et al.*, 2009)

Ora, estes resultados, sistematicamente recorrentes, levam os autores a olhar para o mundo do trabalho como o “último desafio” da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional - *“restructuring workplace cultures is the ultimate work-family challenge”* (Lewis, S. 2010). Ou seja, para a efetiva utilização dos direitos de parentalidade, são necessários não só recursos institucionais (leis específicas para a mobilização dos homens) que “potenciam a alteração das normas nas famílias e nos locais de trabalho”, mas também culturas organizacionais recetivas à conciliação no masculino, em especial, aos novos valores e conteúdos do papel do “novo” pai.

Embora um tema menos estudado e conhecido, alguns autores mencionam a decisão e a negociação para a licença em ambiente profissional. Em *“The impact of organizational culture on men’s use of parental leave in Sweden*, Linda Haas (2002) conclui que estas culturas conciliadoras e, sobretudo, incentivadoras do uso de licenças parentais por parte dos homens, pode chegar a ter um impacto superior ou, pelo menos, independente de variáveis de âmbito mais familiar habitualmente também influentes:

“Results from a mail survey of 317 fathers in six companies suggest that men’s use of parental leave is significantly affected by organizational culture, including the company’s commitment to caring values, the company’s level of ‘father friendliness’, the company’s support for women’s equal employment opportunity, fathers’ perceptions of support from top managers, and fathers’ perceptions of work group norms that reward task performance vs. long hours at work. These effects were independent of the influence of individual-and family-level attributes previously acknowledged to affect men’s participation in early childcare” (Linda Haas, 2002, 319).

No entanto, permanecem fortes incertezas pelas dinâmicas e tendências mais recentes de evolução das economias e dos mercados de trabalho.

Concluimos que se é uma realidade que “condicionados pelo próprio funcionamento da economia global, os contextos organizacionais tendem a encerrar dinâmicas crescentes de flexibilização, desregulação e individualização das condições de trabalho” (Guerreiro e Pereira 2006, 21), também estamos perante “uma sociedade da informação e do conhecimento, marcada por novas formas de trabalho e emprego, diferentes contextos organizacionais em mudança, novos padrões de relacionamento familiar e um novo contrato social de género” (Guerreiro e Pereira, 2006, 8) e no centro de novos debates sobre a ética e a responsabilidade social das empresas (Casaca, 2016), conjunturas estas que, ainda que plurais e incertas, abrem janelas de oportunidades para que as agências individuais dos atores, neste caso, os pais, as mães e os empregadores, possam marcar o rumo dos acontecimentos tendo como referencial que o sucesso e a sustentabilidade das empresas também depende da igualdade de género entre homens e mulheres.

É nesta interseção de cenários plurais, mas prometedores que reiteramos ser muito importante continuar a aprofundar as pesquisas sobre os homens pais que se mobilizam para a partilha da licença parental inicial no sentido de reunir mais conhecimento sobre os fatores de conversão que medeiam e transformaram os recursos em capacitações (Ferreira *et al.*, 2009). E incluir nesse olhar não só as vivências dos homens utilizadores das licenças, mas também as perspectivas daqueles que também são atores centrais nessa conciliação – os empregadores.

Capítulo II

A caminho da pesquisa

2.1 Problema, objetivos e hipóteses

Face à discussão apresentada, onde nos situamos e o que pretendemos? Situamo-nos na *licença parental inicial bonificada* enquanto política social, de família e de igualdade de género, tal como a enquadrámos e discutimos teoricamente. Destacamos como referenciais teóricos a pertinência e o potencial impacto que esta licença tem em promover a entrada dos homens na esfera dos cuidados às crianças, não só em proporcional resposta à entrada das mulheres no trabalho pago, mas também como pré-condição de maior igualdade de género, em particular, no que se refere à posição de homens e mulheres na vida profissional. Esta equiparação tem sido avaliada tanto por decisores políticos como por académicos como indissociável do desenvolvimento económico, social e humano das sociedades contemporâneas⁵³.

Mas esta licença é inovadora e distingue-se das demais por incentivar os homens a cuidarem de forma mais individualizada e independente da mãe. Nessa promoção de maior autonomia do pai face à figura da mãe, tradicionalmente a única utilizadora da licença parental (anterior licença por maternidade), há dois contributos que a sociologia destaca. Um deles é o maior equilíbrio no tempo de ausência de cada progenitor do local de trabalho por oposição à utilização integral e exclusiva da licença por parte da mãe, assimetria que tem penalizado a mulher no seu percurso profissional e no rendimento económico que lhe está associado, não só durante a fase de vida ativa como, mais tarde, enquanto reformada e beneficiária do regime de proteção social. O outro contributo remete para o impacto que a experiência cuidadora do *pai sozinho em licença* pode ter no desenvolvimento de identidades cuidadoras no masculino. *Caring masculinities* (Elliott, 2015) que se acionam e/ou se desenvolvem no período de transição para a parentalidade, potenciando o maior envolvimento identitário dos homens com a esfera dos cuidados familiares, premissa de ética e de justiça social na responsabilidade do cuidar (Doucet, 2017). É neste contexto que situamos a importância e a atualidade da pesquisa aqui apresentada e que precisamos o nosso objeto, os objetivos e as hipóteses exploratórias.

⁵³ Estão em causa: a competitividade dos mercados, a natalidade, a pobreza infantil, as desigualdades sociais entre crianças e jovens, o bem-estar da criança nos seus primeiros meses e anos de vida, a emancipação de homens e de mulheres, a coesão familiar, enfim, o bem-estar global das famílias, tidas na Constituição da República Portuguesa como a célula base da produção da vida económica e social.

A entrada dos homens na esfera doméstica por via dos cuidados aos filhos/as recém-nascidos não foi ainda conseguida na sua plenitude. E as taxas de utilização da licença parental inicial na modalidade bonificada são disso exemplo: se no ano imediato à sua entrada em vigor (2010) aumentaram significativamente, desde então, o seu crescimento tem vindo a ser moderado permanecendo muito aquém do seu potencial.

Por que razão não há mais homens a usufruir desta licença? Entre o enquadramento jurídico institucional disponível e a adesão dos atores para quem a mesma foi desenhada, as pesquisas falam sistematicamente de dois fatores que parecem acionar e/ou condicionar aquela adesão. As estereotipias de género fazem uma associação exclusiva ou predominante entre o sexo feminino e os cuidados aos outros familiares (bebés, crianças, idosos e doentes); no que à parentalidade diz respeito, constroem uma interpretação social e ideológica da maternidade a partir da sua evidência biológica. Assim, é à mãe que a principal licença associada ao nascimento de uma criança tem sido historicamente atribuída e reconhecidamente valorizada, enquanto o papel do pai nesse processo tem sido, por vezes, dispensável, claramente mais secundário e, ainda hoje, algo ambivalente.

Apesar de as representações sociais dos papéis parentais de género condicionarem a agência individual dos progenitores perante o novo enquadramento legal das licenças parentais, parece inegável que o estatuto e o significado social do papel do homem na família enquanto cônjuge e pai está em plena transição no sentido da sua maior sentimentalização. A conciliação (mais tempo para a família e para estar com os filhos) é cada vez mais uma reivindicação no masculino. Contudo, a maior paridade no plano das políticas e das representações sociais dos papéis parentais não encontra o seu equivalente nas práticas e confronta-se com um último desafio: as culturas organizacionais que projetam o trabalhador ideal (totalmente disponível) e penalizam os pais que optam pela conciliação. Principalmente quando estes utilizam mais tempo de licença parental do que a lei estipula como obrigatório. Com efeito, em permeabilidade com as estereotipias de género, as culturas organizacionais penalizam sobretudo o pai que goza tempo de licença que “competiria à mãe”.

A cumplicidade entre *masculinidade e esfera pública/trabalho pago* parece ser um fator estruturador da decisão dos homens partilharem ou não mais tempo de licença parental. É precisamente esse o caso da licença parental inicial cuja bonificação implicará sempre o gozo de mais um mês de licença por parte do pai (além dos quinze dias úteis que a lei diz serem obrigatórios durante o primeiro mês de vida da criança, e dos dez dias úteis opcionais a gozar durante o tempo em que a mãe também está em casa). Ficar o pai mais um mês sozinho com o bebé enquanto a mãe regressa ao trabalho (e o bebé poder ingressar na creche ou ficar ao

cuidado de outros familiares), é uma prática que desafia o estereótipo do profissional ideal (de gênero masculino). Por que querem estes homens ficar em casa com o bebê quando o tempo principal da licença já (praticamente) terminou indo prolongar a sua ausência do mercado de trabalho onde é necessário prosseguir rotinas e compromissos profissionais com colegas, chefias e clientes? Torna-se fundamental produzir mais conhecimento sobre a forma como os atores utilizam e vivem subjetivamente as licenças parentais. E a questão que nos interpela é: num cenário em que à partida se colocam vários constrangimentos, que fatores estão afinal a contribuir para que a mobilização do pai se concretize? Quais são os fatores que estão a permitir “converter recursos institucionais em capacitação e liberdade de ação” (Ferreira *et al.*, 2009, 43)?

Se já existe conhecimento produzido sobre os fatores que dificultam a utilização da licença parental inicial bonificada pelos homens, sabemos ainda pouco sobre os fatores que a favorecem e quais os de maior impacto. Para nós, a questão crucial reside, tal como já aqui foi avançado, em conhecer melhor quem, porquê e como se mobiliza? Focamo-nos, portanto, nas situações de mobilização e interrogamo-nos: porque decidiram estes homens partilhar a licença parental inicial com bónus (concedido quando cada progenitor fica sozinho de licença, pelo menos, trinta dias (seguidos ou interpolados (15 + 15) após o regresso do cônjuge ao trabalho, em regra, a mãe)? Até que ponto é o mercado de trabalho um elemento implicado nessa decisão?

Face ao exposto, partimos para a pesquisa com dois objetivos: conhecer os motivos que levaram os homens a partilhar a licença na modalidade bonificada; conhecer o papel que aí desempenharam os respetivos contextos profissionais. Avançamos com duas hipóteses exploratórias que funcionam como fios condutores da recolha de dados empíricos: *1) novas culturas e representações sociais do papel do pai cuidador são um fator de mobilização dos homens para a partilha da licença parental inicial bonificada; 2) os contextos profissionais condicionam a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial bonificada.* De acordo com as hipóteses formuladas, definimos três eixos de análise: motivos do pai para a partilha da licença na modalidade bonificada; processo de comunicação e de acolhimento da decisão do pai no respetivo contexto profissional; representações das entidades empregadoras acerca da mobilização do pai para a licença parental inicial bonificada.

Face aos objetivos definidos e às hipóteses formuladas, selecionamos a “nossa população alvo”: queremos “ouvir” dois atores: os “forerunner fathers” (Wall e Leitão, 2017a, 53), isto é, homens que efetivamente partilharam a licença na modalidade bonificada, e as entidades empregadoras enquanto “atores da conciliação” (Ferreira *et al.*, 2009, 73).

2.2 – Desenho metodológico da pesquisa

Com base nos objetivos que definimos e na natureza da informação que pretendemos recolher, partimos para o trabalho de campo adotando uma metodologia qualitativa de carácter exploratório. Por contraste com uma lógica de comprovação e de validação quantitativa, o que pretendemos é compreender, interpretar e avaliar sentidos, motivações, significados que os atores dão às suas práticas. Vamos, portanto, à descoberta mais de sentidos do que de provas (Pais, 2002).

É neste contexto que a nossa opção metodológica dita o recurso à técnica da entrevista semi-diretiva. Esta técnica revela ser a mais adequada para a “análise de sentido que os atores dão às suas práticas e aos acontecimentos com os quais se veem confrontados: os seus sistemas de valores, as suas referências normativas (...) as leituras que fazem das suas próprias experiências, etc”. (Quivy e Campenhoudt, 2003, 193). No entanto, de acordo com os eixos de análise que delimitámos a partir da revisão da literatura e da construção do nosso objeto, partimos para a observação já guiados pelos tópicos da informação que queremos recolher, embora abertos e atentos a novas entradas. Neste sentido, a entrevista semi-diretiva:

“(…) não é inteiramente aberta (...) o investigador dispõe de uma série de perguntas guia relativamente abertas a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado, mas não necessariamente todas as perguntas pela mesma ordem em que as anotou e sob a formulação prevista (...) deixará andar o entrevistado para que este possa falar abertamente, com as palavras que desejar e pela ordem que lhe convier” (Quivy e Campenhoudt, 2003, 192).

Garantir esta liberdade ao entrevistado era bastante importante para nós. Além disso, este tipo de entrevista tem como vantagem o grau de profundidade dos elementos de análise recolhidos. A fraca diretividade permite ainda respeitar os quadros de referência, a linguagem e as categorias mentais dos entrevistados. Por outro lado, adapta-se a informações de ordem afetiva permitindo perceber como é que o sujeito se posiciona – quais são as suas atitudes - perante a questão em causa (Ghiglione e Matalon, 1992).

Esta necessidade de entrar nas narrativas dos atores não nos ilude, porém, nem sobre o alcance desse objetivo nem sobre a sua total espontaneidade. Diante da presença do investigador, os entrevistados podem aprofundar aquilo que percecionam ser mais valorizado ou agradar mais ao investigador, bem como reproduzir discursos mais conformes com o “socialmente correto” sobre o tema abordado:

“Qualquer técnica sofre deformações de subjetividades e distanciamento entre a realidade e a representação que os sujeitos produzem dela, atendendo à filtragem a que os indivíduos submetem os seus relatos, subordinando-os a uma norma implícita do socialmente aceitável ou desejável” (Delicado, 2002, 31).

Recordamos que estamos perante uma pesquisa que estuda uma mobilização que está enquadrada por um direito legalmente instituído e cujo não cumprimento da parte da entidade empregadora poderá ser alvo de contra-ordenação muito grave (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro). Não estamos à espera, por exemplo, ao nível do discurso dos empregadores, que estes afirmem explicitamente ter penalizado ou vir a penalizar o pai trabalhador que goza o direito à licença parental inicial bonificada.

Na interação face-a-face que se estabelece entre entrevistado e entrevistador desenvolvem-se estratégias de ambos os lados - de quem quer obter uma determinada informação e de quem tem essa informação e pode controlar o que deve/quer ou não revelar – situação relacional na qual o investigador, neste caso a investigadora, também não é um elemento de neutralidade. Não obstante a maior flexibilidade e profundidade que a entrevista semi-diretiva permite, somos levados a acreditar que:

“(...) as formulações do entrevistado estão sempre ligadas à relação específica que o liga ao investigador e este último só pode, portanto, interpretá-las se as considerar como tais. A análise de uma entrevista deve, portanto, incluir uma elucidação daquilo que as perguntas do investigador, a relação de troca e o âmbito da entrevista induzem nas formulações do interlocutor. Considerar estes últimos independentes de um contexto tão marcante seria revelar uma grande ingenuidade epistemológica” (Quivy e Campenhoudt, 2003, 194-195).

No que diz respeito ao guião de entrevista (ver em anexo) aplicado aos homens pais que partilharam a licença parental inicial bonificada, foi construído com base nos eixos de análise decorrentes dos pressupostos teóricos subjacentes às hipóteses exploratórias. A ordem e a forma como foram introduzidas as perguntas dependiam do decorrer de cada entrevista. Frequentemente uma só resposta do entrevistado “tocava” em vários dos tópicos que queríamos explorar; outras vezes, a própria ordem das perguntas era invertida quando o entrevistado introduzia temas já previstos no guião.

De um modo geral, as entrevistas realizadas aos pais decorreram no próprio local de trabalho ou arredores, em locais públicos (cafés), durante a sua pausa para almoço, no entanto, algumas também se desenrolaram na área de residência ou na própria casa dos entrevistados; à

exceção de uma entrevista, feita por Skype, todas as restantes foram realizadas pessoal e presencialmente. Os constrangimentos de tempo destes homens, com horários de trabalho exigentes, e com crianças ainda pequenas, eram evidentes. O tempo “apertado” conduzia-nos e limitava-nos ao essencial do guião. Em média, cada entrevista durou entre uma hora e uma hora e quarenta minutos. Com exceção de três entrevistas, todas as outras foram realizadas no concelho de Lisboa, cidade onde, em geral, estes pais trabalhavam, no entanto, os concelhos de residência não coincidem necessariamente com os do trabalho - Sintra, Benavente, Mafra, Torres Vedras e Caldas da Raíña. Os homens entrevistados mostraram-se bastante recetivos em conceder a entrevista e, durante a mesma, observámos um certo entusiasmo em partilharem e divulgarem as suas experiências, tendo alguns manifestado interesse nos resultados da pesquisa e que a sua participação pudesse vir a contribuir para que outros viessem a usufruir do mesmo direito e experiência.

As entrevistas feitas aos empregadores⁵⁴ seguiram procedimentos semelhantes. O guião de entrevista (ver em anexo) era composto por tópicos focados na interpretação da mobilização do pai na perspetiva da empresa. Todas foram realizadas em Lisboa, duas no local de trabalho e as restantes na residência dos/as entrevistados/as ou em locais públicos. Cada entrevista teve uma duração média de cerca de duas horas.

Todas as entrevistas foram gravadas, integralmente transcritas e posteriormente objeto de análise de conteúdo – *“técnica para fazer inferências pela identificação sistemática e objetiva das características específicas de uma mensagem”* (Ghiglione e Matalon, 1992, 179). Começamos por fazer um inventário das respostas, suas ocorrências e classificação, servimo-nos das concomitâncias para encontrar categorias ou classes de resposta com denominações mais vastas. Nesta análise tivemos em consideração leituras verticais e horizontais dos dados; tanto os traços comuns às entrevistas como as suas diferenças. Tomamos consciência que *“a prática da análise de conteúdo, considerada tão somente como um método, é, antes de mais, uma prática social”* (Ghiglione e Matalon, 1992, 180). Ou seja, não podemos deixar de reconhecer que o ato de codificar *“é uma operação sobre o sentido qualquer que seja a técnica utilizada”* (Ghiglione e Matalon, 1992, 189). O trabalho de campo decorreu entre o último trimestre de 2014 e o primeiro de 2016.

⁵⁴ Optámos por utilizar esta designação para identificar os homens e as mulheres que foram entrevistados na qualidade de chefias, diretores gerais de empresas, consultores ou administradores. Trata-se de um termo algo abrangente mas que serve o nosso objetivo de distinguir os pais trabalhadores que recorrem à partilha da licença e as entidades a quem os pais comunicam a sua decisão, embora os empregadores entrevistados não pertençam à mesma entidade empresarial dos pais entrevistados.

2.3 - Caracterização das amostras

Dispomos de duas amostras. A primeira é composta por vinte e quatro homens pais trabalhadores que dividiram a licença parental inicial e beneficiaram do bónus de um mês adicional de licença bem paga associado a essa partilha (Anexo 1); a segunda é composta por oito homens e mulheres que ocupam cargos de chefia, direção, administração e consultoria de empresas (Anexo 2). Decidimos não entrevistar pais e empregadores da mesma entidade empresarial de modo a não colocar qualquer constrangimento aos pais trabalhadores, garantindo-lhe o seu efetivo anonimato.

As amostras foram construídas de acordo com os objetivos da pesquisa. O nosso objetivo não era construir amostras representativas do universo e fazer estimativa de grandezas generalizáveis, mas sim aprofundar a observação de elementos característicos desse universo. A atenção à especificidade e à diversidade de casos e a valorização dos sentidos que os próprios atores atribuem às suas práticas conduziu-nos a duas amostras intencionais. Tanto num caso como no outro, os elementos a entrevistar foram selecionados de acordo com alguns critérios de modo a garantir diversidade.

No caso da amostra dos homens pais trabalhadores, havia um critério básico que constituía a principal condição de seleção: ter partilhado/partilhar, em pelo menos um mês, a licença parental inicial após o regresso da mãe ao mercado de trabalho, assim beneficiando de um bónus de mais trinta dias de licença bem paga, ou seja, tinham de ter filhos/as nascidos/as depois da entrada em vigor (maio de 2009) da nova lei da parentalidade. Além desta condição, procurámos abranger diversidade em termos de níveis de escolaridade, qualificações, funções, setores de atividade e dimensão das empresas onde trabalham. No total, temos quinze homens pais trabalhadores no setor privado, sete em empresas de grande dimensão e oito em pequenas e médias empresas (PMEs). Os setores de atividade são variados: farmácia, hipermercado, fábrica, bancos, recursos humanos, publicidade e tecnologias de informação e comunicação. Os restantes nove entrevistados trabalham no setor público e distribuem-se por empresas públicas, Ministérios, Câmaras Municipais e ensino superior politécnico. A idade dos homens entrevistados varia entre os 31 e os 44 anos de idade. Quanto à escolaridade admitimos a predominância do nível de escolaridade superior, vinte têm uma licenciatura e quatro têm o 12º ano. Tivemos alguma dificuldade em integrar maior diversidade nesta variável, o que poderá estar relacionado com o próprio método “bola de neve”, mas também constituir um indicador de que são os homens com maiores recursos em qualificações os que mais tendem a usufruir deste tipo de licença; outra variável na qual gostaríamos de ter tido maior diversidade remete

para o tipo de contrato de trabalho uma vez que a totalidade dos entrevistados tem um contrato de trabalho efetivo. Não obstante estas duas dificuldades, os resultados apontam para uma diversidade razoável de perfis relativamente aos objetivos a que nos propusemos. A seleção dos entrevistados começou a ser feita através de redes de contactos pessoais e profissionais da investigadora e continuou através das redes sociais e profissionais dos próprios entrevistados, ou seja, pelo método “bola de neve”.

É importante referir que a maior parte dos pais entrevistados já tinha gozado as licenças exclusivas do pai, no entanto, a nossa pesquisa incide apenas na partilha da licença parental inicial bonificada. Convém clarificar que correspondem a situações distintas. Ao contrário das licenças parentais iniciais exclusivas do pai (antiga licença por paternidade) que têm de ser gozadas quando a mãe ainda está de licença (por exemplo, os dez dias da licença obrigatória têm de ser gozados no primeiro mês de vida da criança, cinco dos quais de modo consecutivo a seguir ao parto), a partilha da licença parental inicial pelo pai deverá ser gozada após o regresso da mãe ao trabalho. Ora, o fato de a maior parte destes pais já ter gozado os vinte dias úteis daquelas duas licenças, torna, em nosso entender, ainda mais interessante estudar a decisão - e respetivo acolhimento em contexto laboral - de utilizar mais um mês, neste caso, da licença parental inicial (antiga licença por maternidade). Recordamos que esta licença está desenhada de modo a convidar e a aliciar a participação autónoma do pai-trabalhador nos cuidados ao bebé nos seus primeiros meses de vida, um objetivo que, tal como discutido teoricamente, está em ligação direta com outro mais vasto que é o de promover uma maior igualdade entre homens e mulheres. A este respeito, embora tivéssemos procurado recrutar pais que tivessem estado efetivamente sozinhos com o bebé depois do regresso da mãe ao trabalho (o que confirmávamos na chamada telefónica de recrutamento), no momento da entrevista é que percebemos que seis entrevistados terão estado acompanhados pela mãe, integralmente ou uma parte do tempo, tal como o descrevemos no Capítulo III sobre os motivos do pai para a licença.

No caso da amostra de empregadores, a seleção dos entrevistados seguiu igual procedimento, contudo, devido a constrangimentos de tempo e de recursos trata-se de uma amostra mais pequena, composta por oito elementos, mas igualmente significativa face às nossas interrogações e objetivos exploratórios. Não obstante as limitações decorrentes destas *condições sociais da produção científica* (Silva e Pinto, 1999), trata-se de uma amostra bastante satisfatória do ponto de vista da diversidade que permitiu mapear por referência ao eixo de análise “representações dos empregadores acerca da mobilização do pai”. Todos os empregadores têm formação universitária, exercem a sua profissão no setor privado e desempenham cargos de direção de topo. Todos têm filhos/as mas só um é que tinha um filho

nascido depois da entrada em vigor da “nova licença parental inicial”. Trata-se de um diretor central de um banco privado que gozou apenas a licença exclusiva obrigatória de dez dias úteis. As mulheres entrevistadas na qualidade de empregadoras gozaram as respectivas licenças por maternidade, contudo, observamos que nunca se desligaram completamente do trabalho profissional durante o gozo da licença, realizando trabalho profissional a partir de casa, quando necessário, ou mantendo alguns compromissos profissionais, como deslocações à empresa para participar em reuniões; uma delas regressou ao trabalho ainda em gozo de licença, segundo nos relatou, por opção própria.

Dadas as dificuldades de recrutamento desta população, apenas entrevistámos empregadores de organizações do setor privado. Consideramos, no entanto, que são estas as situações mais interessantes de estudar dado que é no setor privado que as tensões e as dificuldades em usufruir deste direito por parte dos homens se colocam com maior acuidade.

PARTE 2 – RESULTADOS EMPÍRICOS

Capítulo III

Motivos do pai para a partilha

3.1 Motivação cuidadora

Que motivos levaram estes homens a partilhar a licença parental inicial bonificada?

Um resultado que se destaca de imediato nos discursos dos homens pais sobre as razões que os levaram a mobilizarem-se para esta licença é a sua *motivação cuidadora*. O desejo de participar ativamente nos cuidados ao bebé é transversal aos vários discursos analisados. Este dado surge-nos indissociável das representações predominantes dos entrevistados sobre o papel de *pai*. Com efeito, as suas verbalizações sobre o que significa ser um “bom pai”, se são hoje um “pai diferente” do que o seu pai foi para com eles ou sobre quem representa para si um “modelo de pai” remete-nos para a figura do “novo pai” (Connell, 1998; Marinho, 2011). As respostas dos entrevistados evidenciam uma representação *moderna* de pai: afetivo e cuidador, presente nas atividades quotidianas da criança, participando ativamente no crescimento e desenvolvimento físico, cognitivo e emocional da criança, onde o carinho, o brincar e o educar surgem como as componentes mais valorizadas. Por outro lado, a maior parte dos entrevistados refere ter participado em consultas pré-natal e em sessões ou cursos de preparação para o parto com a mãe e, ainda, ter estado presente no momento do nascimento. Esta informação sugere-nos que a motivação para cuidar estará associada à oportunidade de colocar em prática aquela representação de si enquanto pais. Constatamos, portanto, que há uma motivação cuidadora a desempenhar um papel impactante na mobilização do pai. No entanto, a transversalidade deste padrão cuidador na nossa amostra pode acentuar dimensões diferentes. A partir das narrativas dos pais que partilharam a licença parental inicial, vamos conhecer em detalhe as suas motivações e as suas vivências.

- ***“Quero cuidar do meu filho/a” – a construção/reforço do laço pai-filho***

Ricardo tem 43 anos de idade, é economista no setor público onde tem um contrato de trabalho efetivo. É pai de um rapaz de três anos de idade e fica de licença um mês consecutivo,

sozinho, quando o seu filho tem quatro meses de idade; a sua mulher, bancária de profissão, regressa ao trabalho a tempo inteiro. Ao todo, são gozados cinco meses de licença parental inicial, subsidiados a cem por cento do vencimento de referência, a mãe goza quatro e o pai um. No fim deste quinto mês de licença “do pai”, Ricardo regressa ao trabalho e a criança entra na creche enquanto a mãe continua a gozar a redução de duas horas diárias para aleitação, até a criança perfazer um ano.

Segundo Ricardo, a decisão de partilhar a licença inicial parental esteve centrada na oportunidade de desenvolver uma relação com o seu filho, logo desde o início:

“Olha porque achámos os dois... achámos que seria importante (sobretudo para mim, não é?), para ter um maior contacto com o P. logo desde os primeiros tempos de vida, que seria uma experiência interessante”.

A experiência de cuidar como oportunidade de implicar o pai com o bebé na perspetiva de criar e desenvolver uma relação de intimidade pai-filho, surge aqui como uma forte motivação para gozar a licença bonificada. Ricardo valoriza a construção desse laço de acordo com a representação que projeta e quer de si enquanto pai, aliás, fazendo referência ao relacionamento mais distante que teve com o seu próprio pai:

“Tenho pensado um pouco nisso e eu acho que, consciente ou inconscientemente, pode estar relacionado com o facto de eu nunca ter tido, infelizmente, um relacionamento muito próximo com o meu pai (...) isto fez com que eu também tivesse feito, enfim, um pouco essa reflexão e eu acho que, de alguma forma, quis tentar garantir que o meu relacionamento com o P. ia ser sempre o mais próximo possível”.

Para Ricardo, a oportunidade e o impacto imediato que a partilha da licença na modalidade bonificada pode ter na construção do laço pai-bebé é precisamente a sua principal vantagem:

“Conseguir criar uma proximidade, uma cumplicidade com o bebé que, de outra forma, levaria muito, muito mais tempo a conseguir”.

Neste sentido, ficar o pai sozinho a cuidar do bebé e a mãe regressar ao trabalho é visto como um benefício, como uma forma de dar *a vez* ao pai enquanto oportunidade de tempo e espaço exclusivo para que também ele possa construir uma relação com o bebé, por contraste ao *tempo de avanço* que a mãe já levará pela sua ligação “natural” ao bebé através da gestação e da amamentação. A licença surge, neste contexto, com um objetivo principal que é o de aproximar mais o pai do bebé, objetivo no qual este pai entrevistado se reconhece:

“A mulher tem uma ligação com o bebé que acaba por ser um pouco diferente, não é? Quer dizer, quanto mais não seja por... enfim, há uma diferença de nove meses, em que o bebé esteve em gestação, não é? Eu acho que nos primeiros tempos a ligação da mãe ao bebé é muito mais forte do que aquela que existe com o pai (...). O pai, à partida, não tem essa ligação e é uma forma de o aproximar mais do bebé, eu acho que é...para mim, é a grande vantagem! E penso eu que será, talvez, o principal motivo que estará por detrás da iniciativa de publicação desta lei”.

Belmiro tem 32 anos de idade, é jurista num banco do setor privado onde tem um contrato de trabalho efetivo. Pai de um rapaz de 18 meses, goza um mês consecutivo de licença já o bebé tem cinco meses, tendo a sua mulher (que desempenha a mesma profissão no setor público) regressado ao trabalho; ao todo são gozados seis meses de licença parental inicial subsidiados a oitenta e três por cento do vencimento de referência; a mãe goza cinco e o pai um. No fim deste sexto mês “do pai”, a empregada a dias (três vezes por semana) passa a interna para ficar com a criança em casa, situação que se mantém até esta completar 18 meses e entrar na creche. A mãe passa a trabalhar em regime de jornada contínua e o pai mantém o horário de trabalho a tempo inteiro. Na justificação de Belmiro sobre a opção pela licença bonificada, a motivação para cuidar também acentua a oportunidade de construir a relação pai-filho. Este pai faz a relação direta entre o gozo da licença, o desejo de cuidar como forma de estabelecer uma relação com o seu filho e a representação de si próprio como um pai que quer ir além do modelo tradicional de pai provedor:

“Quero ter o papel de cuidador. Não amamento, mas, tudo o resto, participo. Quero ter todas as tarefas inerentes ao bem-estar do G. e não só, a parte lúdica também, porque ele agora já brinca bastante. Ter um papel interventivo e ativo e não limitar-me a trabalhar e a prover para o sustento da família, como era antigamente um bocadinho a ideia”.

À semelhança de Ricardo, também Belmiro prioriza e naturaliza a relação mãe-bebé com base em argumentos do foro biológico, em particular no que diz respeito à amamentação, acabando por ver a licença como uma oportunidade de “intervir ativamente” e de o pai ter, também, um papel cuidador:

“Ambos reconhecemos que, em termos biológicos, a mãe acaba por ter uma intervenção, pelo menos nos primeiros meses de vida, mais importante que o pai, porque a criança acaba por estar necessariamente, então sendo amamentado, por ter mais ligação à mãe. Mas eu, e enquanto casados e casal também decidimos isso, eu próprio quero isso, ter uma intervenção ativa na vida do meu filho e ter também um papel de cuidador, digamos assim. Eu quero cuidar do meu filho”.

Proporcionar ao pai partilhar a licença parental inicial com a mãe por via da “saída de cena” da mãe e da “entrada em cena” do pai pode ser, na perspetiva destes dois entrevistados,

um modo de compensar a diferente relação fisiológica que cada progenitor tem com o bebé. A licença acaba por ser vista, nestes casos, como um instrumento que permite ao pai entrar numa relação para a qual a mãe parte com alguma vantagem. Enquanto no caso da mãe é o seu próprio corpo que faz a ligação ao bebé, no caso do pai é a licença que permite essa ligação, ou seja, a licença bonificada é aproveitada como um veículo de ligação pai-bebé. Embora reconheçam a necessidade das licenças parentais e aí afirmem o lugar do pai cuidador, tanto Ricardo como Belmiro tendem, contudo, a naturalizar o papel da mãe, a quem atribuem a relação essencial e prioritária com o bebé nos primeiros meses de vida. Belmiro chega mesmo a mencionar um “saber natural” da mãe que se destaca logo nos primeiros cuidados ao bebé:

“Eu, nos primeiros meses de vida, fui sempre eu que dei o banho ao G. e sentia-me completamente perdido e atrapalhado muitas vezes. Depois, com a prática, vamos evoluindo, vamos ganhando, sobretudo, confiança (...) mas ela própria também era assim. Só que, às tantas, tem aquele instinto, as hormonas, coisa que nós não temos, Nós [homens] acompanhamos a gravidez, mas é de forma paralela, é de forma externa e acaba por não... ficamos preparados, mas menos preparados que vocês [mulheres]”.

Temos aqui algum indício de que o *pai cuidador* é motivado para o gozo das licenças parentais pode conviver com interpretações mais essencialistas e tradicionais do papel da mulher-mãe e da relação/laço mãe-bebé, sem necessariamente convocar o pressuposto da igualdade dos géneros materno e paterno. Não é, porém, de todo claro, no caso de Ricardo, se aquela relação privilegiada e prioritária é mais uma ligação da mãe ao bebé ou do bebé à mãe, acabando por associar a maior ligação do bebé à mãe à duração do tempo de amamentação a peito:

“Da própria ligação da mãe ao bebé, sim. Do bebé em relação aos pais...não sei, acredito que mesmo em relação ao bebé sobretudo enquanto ele mamar, não é? Enquanto ele tiver leite materno acaba por ser uma relação mais próxima”.

A interpretação sobre a direção da relação mãe-bebé suscitou-nos interesse ao verificarmos que, para alguns entrevistados, podemos não estar a falar do mesmo quando falamos da ligação da mãe ao bebé ou da ligação do bebé à mãe. Se, por um lado, surge esta referência da maior ligação da mãe ao bebé, encontramos, por outro lado, maior diversidade de posições sobre uma maior ligação do bebé à mãe. Voltaremos a falar deste assunto mais adiante.

Tal como temos vindo a referir, a mobilização destes dois entrevistados - Ricardo e Belmiro - para a partilha da licença parental inicial bonificada aparece-nos muito relacionada com a motivação de cuidar centrada no desenvolvimento do vínculo pai-filho. Em ambos os

casos notamos, contudo, que esta motivação coexiste com a representação da mãe como cuidadora principal e prioritária. Não obstante esta semelhança de posicionamento, Belmiro parece-nos mais essencialista nessa interpretação do papel da mãe, revelando-se, todavia, comparativamente mais afirmativo quanto ao seu papel de pai cuidador e mais reivindicativo sobre a necessidade de conciliar horários profissionais com horários familiares. Com efeito, queixa-se da rigidez de horário que não lhe permite ir buscar o seu filho à escola e, também, menciona as dificuldades que os homens pais têm de enfrentar caso necessitem de mudar as fraldas ao bebé fora de casa, em espaços públicos como por exemplo centros comerciais ou restaurantes, chegando mesmo a falar de uma visão sexista e discriminatória dos homens pais:

“Outra coisa que acho bastante errada: normalmente, os fraldários estão nas casas de banho das mulheres (...). Acho isso profundamente errado, sinceramente (...) e denota que o pensamento do pai cuidador não está ainda muito... muito instituído na nossa sociedade (...). Já senti isso, bastantes vezes, e é uma coisa que não digo que me revolta, mas que me deixa constrangido (...). Mas nisso ainda noto um bocadinho um pensamento sexista, digamos assim, ou discriminatório”.

Não obstante Belmiro se afirmar como pai cuidador e reivindicar direitos nesse sentido, beneficiou de algum apoio durante o mês que esteve em casa, pois a sua mulher chegava do trabalho por volta das 14h30m/15h e a empregada a dias vinha três vezes por semana, assegurando essencialmente limpezas e refeições.). Por outro lado, embora afirme que durante aquele mês desempenhava todas as tarefas inerentes aos cuidados do seu filho, aqui e ali deixa antever um toque pontual de primazia feminina:

“Confesso que é a mãe, porque é das coisas que mais confusão me faz é ter de escolher a roupa dele. Ainda hoje é a P. que trata de tudo, deixa a roupa preparada. Eu trato de tudo, dou-lhe o banho, mudo-lhe a fralda, ponho-lhe os cremes, visto a roupa, mas prefiro que seja a mãe a escolher. Não por mau gosto, prefiro que assim seja porque é mais fácil para mim. Vocês [mulheres] têm uma aptidão natural por roupa que nós [homens] não temos”.

O que ressalta da entrevista de Ricardo não é tanto a reivindicação do papel de pai cuidador, como na entrevista de Belmiro, mas sobretudo a forma como a experiência de ficar sozinho com o bebé o interpelou, e, de certa, forma, o estruturou enquanto pai no laço que estabeleceu com o seu filho durante esse período de tempo:

“Para todos os efeitos foi a minha primeira experiência completa enquanto pai”.

Percebe-se, contudo, que embora a experiência de cuidador a solo tenha sido marcante na cumplicidade com o bebé – no desenvolvimento de competências e no ultrapassar de medos

e inseguranças iniciais, contribuindo para uma maior confiança e autonomia nos cuidados ao filho – Ricardo acaba por ter grande apoio da mulher, ainda que nos bastidores, desde as refeições às opções sobre os produtos/medicamentos, desde o tratamento da roupa em geral à escolha da roupa a vestir ao bebé. E esta dinâmica estabeleceu-se, precisamente, durante a partilha da licença:

“Os primeiros dias de adaptação foram difíceis, embora a S. é muito... nessas coisas ela é super metódica e organizada, portanto, deixou-me ali uma...[sorriso] uma lista pormenorizada das coisas que eu teria que fazer e isso, obviamente, facilitou imenso (...). Sim, a S. deixava coisas feitas. Eu, a esse nível, fui bastante poupado. Era basicamente preparar o leite no biberão (...). De acordo com a experiência dela, de quatro meses, tinha mais ou menos definido os horários do bebé e aquilo que eu tinha que fazer durante esse período. Era sobretudo isso e a parte das refeições ali adiantadas”.

Narciso tem 34 anos de idade, tem o 12º ano e o curso técnico-profissional de *técnico de emergência médica*, profissão que exerce no setor público e com contrato de trabalho efetivo. Pai de duas crianças ainda pequenas - uma com cerca de dois anos e outra de um ano de idade – Narciso goza das duas vezes um mês de licença, no primeiro filho a mãe estava em casa e no segundo ficou sozinho com o bebé após o regresso da mãe ao trabalho, também ela técnica de emergência médica na mesma empresa. Ao todo, são gozados seis meses subsidiados a oitenta e três por cento do vencimento - a mãe cinco e o pai um; no final das licenças, ambos regressam ao trabalho e as crianças entram na creche feitos os seis meses de idade.

À semelhança de Ricardo e de Belmiro, o discurso de Narciso evidencia a motivação e o prazer de cuidar que este pai já tinha experimentado na licença gozada no primeiro filho. Destaca a falta de rede familiar de apoio, não tendo familiares a viver em Lisboa, e destaca também a importância de estar sozinho com o bebé para o fortalecimento dos laços, sobretudo pelo tempo longo só para o bebé, o que também lhe permitiu durante esse período desenvolver novas competências:

“Senti que aquele mês fez-me bem (...) e, depois, senti que me aproximei mais dele e então fez com que eu no segundo também quisesse fazer”.

“Gostei muito do tempo de estar só ali para ele (...) sentia-me motivado, que estava a fazer uma coisa diferente, e que dependia de mim e que tinha de ser eu a responder da forma correta que... sentia que tinha capacidade para fazer aquilo e fez-me bem em todos os aspetos, aproximou-me dele e gostava de estar ali, gostava, eu gostava de fazer aquilo”.

“Preparou-me de outra forma, deu-me aquela...aquela calma que já não tinha há algum tempo, e o facto de ele estar dependente de mim só de mim, e de mais ninguém, fez, por exemplo, com que eu esquematizasse ideias na minha cabeça e (...) tinha que me saber desenrascar em muita coisa, mas acho que correu bem”.

Para Narciso, “o filho é dos dois” e é a “mudança dos tempos”, “um pai tem que estar presente”, isto é, ambos, pai e mãe, trabalham e têm de partilhar os cuidados ajudando-se mutuamente:

“Porque eu acho que não é só uma obrigação dela, o filho é dos dois, sim, temos que nos ajudar mutuamente (...) eu acho que é uma obrigação, acho que faz parte, tem que ser, porque...pronto, um pai tem que estar presente (...) isto é a mudança dos tempos, não é? E, cá está, o problema também é esse, é que a própria mudança dos tempos em termos laborais obrigou a que eu tenha de me desenrascar com o miúdo, não é? É que alguém tem que ficar com ele, não tenho mais ninguém para o ir pôr, para a creche também não podia ir”.

A motivação cuidadora surge associada à representação de pai presente e afetivo, para quem a experiência da licença possibilita a construção da autonomia e da ligação pai-bebé. Devemos igualmente mencionar o impacto da inserção profissional da mãe, trabalhadora por turnos, ainda que com redução de duas horas diárias para amamentação, fazendo com que o pai tenha de se desembaraçar no aleitamento ao bebé sem que se tenha prejudicado a continuidade da amamentação, dado que o bebé ainda mama o leite da mãe com um ano de idade.

“Ela tirava o leite e eu dava-lhe. Porque ela ia fazer os turnos, ela tirava o leite de noite, o leite ficava no frio eu aquecia e dava”.

Do seu discurso destacamos, ainda, o facto de esta experiência de tempo sozinho com o bebé lhe ter proporcionado competências ao nível da leitura de sinais do bebé - “eu já sabia quais eram os toques dele” - de lhe conferir um estilo próprio em confortar o bebé, acabando por ser, do casal, quem “melhor o adormece”. Além disso permite experimentar uma intimidade de gestos e expressões só do pai e do bebé que fortalecem o laço entre os dois:

“Normalmente era eu [que o deitava] também era minha função, não só porque naquele mês ele acaba por criar uma habituação a mim, [como] ela não conseguia coloca-lo quase a dormir. Eu acho que era por dois motivos, eu acho que era pelo cheiro do leite (eu associava a isso), mas, pronto, mas também depois acabava por ganhar prática, pronto, era sempre eu que estava com ele, eu conseguia pô-lo a dormir muito mais rápido do que ela. (...). Ele gostava de adormecer a mexer na minha barba e com ela ele não era capaz de adormecer, mas no meu colo, se eu o agarrar e se o abanar de uma certa forma ele, ao mexer na minha barba, adormecia para aí em dois minutos e com ela não, ele chorava, isso aproximou-me mais dele, saber que sou eu que faço aquela reação”.

Narciso realça ainda o modo como no espaço público se valoriza hoje em dia o papel do pai cuidador em contraste com o tempo do “antigamente” de uma geração mais velha:

“Eu quando ia às compras sozinho com o bebé punha-o no marsúpio e uma vez vim aqui ao supermercado e uma senhora de idade, setentas, ela estava a olhar para mim e estava de boca aberta e a dizer assim: “Ah, eu gosto tanto de ver isto, fica-lhe tão bem!” E eu: “Então porquê?” E ela disse assim: “Os homens antigamente pareciam uns...uns espantalhos”. Digamos que cuidar diretamente dos filhos, assim logo depois de nascerem, que era coisa de mulher (...). É um bocado o meu tio, assim mais velho, o meu tio foi avô, duas vezes, e o meu tio os primeiros cinco meses não toca no puto, tem medo de deixar cair, desajeitado (...) é um bocado à moda antiga da senhora: “É pá... isso é tudo com a tua tia, eu não mexo para não estragar”.

No entanto, também em sintonia com os dois entrevistados anteriores, sobretudo com Belmiro, mantém que “mãe é mãe” assim como, durante o seu período de licença sozinho com o bebé, recebe alguma monitorização e apoio da mãe à distância relativamente a alguma das tarefas diárias inerentes aos cuidados do bebé. Percebe-se que existe uma especialização em que a roupa é tratada pela mãe, enquanto as fraldas e as cólicas durante a noite eram do pelouro do pai. Apesar de o pai ter o dever de participar e ajudar, mais uma vez o *pai cuidador* vê a mãe como a cuidadora prioritária e essencial, representação que surge sistematicamente associada à amamentação:

“Nunca tive aquela coisa das roupas, as roupas era ela, a minha parte era mais as fraldas, não podia deixar acabar as fraldas, era o técnico das fraldas. Ela tirava o leite e arranjava as roupas, facilitava as coisas. Eu já sabia, já tinha os leitinhos todos e a minha função era essa. O menino acordava, pôr o leite a aquecer (...) depois esterilizava as tetinas, voltar a ter tudo pronto. Dali a duas horas ele ia acordar outra vez (...). À noite ela tinha que descansar um bocado mais para poder ir outra vez de manhã trabalhar e então acalmar as cólicas tinha de ser eu, para lhe dar um bocadinho de descanso a ela”.

“Eu acho que os dois conseguem, mas...mãe é mãe. Porque eu acho que o bebé conhece a mãe pelo cheiro, e se estiver a amamentar então ainda pior. Eu acho que os dois conseguem e devem, mas acho que mãe é sempre diferente (...) a mãe traz aquele dom natural. Acho que fazem os dois o serviço, mas acho que quando é feito pela mãe é diferente, é com uma qualidade melhor, vá, digamos assim. Eu acho que é mais benéfico para o bebé ter a mãe a fazer. Não que eu não consiga fazer a mesma coisa, mas aquele carinho, talvez aquele colo, aquele mimo que o bebé precisa, acho que a mãe tem aquela apetência natural já para isso (...). Senti que havia ali alturas em que se tivesse ali a mãe, a coisa podia ter-se resolvido ali melhor (...) se aquele leitinho em vez de estar a sair do biberon estivesse a sair diretamente da mama, com o calor da mãe e o cheiro da mãe, acho que o serviço ficava muito mais bem feito para ele”.

Martim tem 44 anos e é geógrafo numa Câmara Municipal. É pai de uma bebé de dois anos de idade e partilha um mês de licença parental inicial bonificada quando a sua filha tem cinco meses de idade. A mãe, jurista e a trabalhar noutra Câmara Municipal, goza cinco meses de licença e o pai fica no último mês, portanto, ao todo são gozados seis meses subsidiados a

oitenta e três por cento do vencimento de referência. No final da “licença do pai”, a criança entra na creche e o pai regressa ao trabalho em regime de jornada contínua, de modo a ir buscar a filha ao infantário todos os dias sem ter de pagar acréscimo por prolongamento de horário, visto que os horários de trabalho da mãe são mais longos.

Este pai parte para a partilha da licença bonificada motivado para cuidar mostrando alguma ansiedade por voltar a entrar em licença e poder regressar para junto da bebé. Tal como vários outros entrevistados, já tinha gozado um mês consecutivo em casa com a mãe logo a seguir ao nascimento da bebé, regressou ao trabalho e aguarda com expectativa o mês em que irá ficar com a sua filha depois do fim da licença da mãe quando esta regressará ao trabalho. No entanto, está algo inseguro por ir ficar sozinho e é a mãe quem o incentiva nesse sentido, pelo menos, sente que ela tem essa expectativa e não a quer desapontar. Assim, a partilha do mês do bónus, já a bebé tem cinco meses de idade, funciona também como um desafio de se mostrar capaz à mãe e a ele próprio:

“Do quinto para o sexto [mês], o bebé já come sopa, já faz aquelas coisas, já não é mesmo bebé-bebé, já não se partia, já se podia pegar. E então, pronto, foi... também foi por querer, sentir aquela experiência (...). Sim, houve sugestão dela, chegámos a acordo e, pronto, houve aquela vontade minha de “a ver se eu consigo ficar, se consigo estar à altura...”.

“Estava desejoso de voltar, pronto de ir para casa, de estar, de estar com a bebé. Porque depois comecei a sair do trabalho, a fazer a jornada contínua, a entrar cedo e sair cedo para ir para casa, para ir ainda apanhá-la ou a dormir a sesta e acordar, e depois dar banho, começar a dar o jantar para ela se ir habituando, para depois ficar aquele mês em casa”.

“Se eu tivesse dito: “Olha, não quero. Ficas tu só cinco meses e depois tiras o teu mês de férias e ficas tu o tempo todo porque isso é coisas de mulher”, tenho a impressão que ela não ia gostar muito! Esta conversa assim, se fosse assim, se tivesse tido este discurso um bocado machista, não ia gostar, não ia ser bom”.

Antes de o pai iniciar a licença houve uma espécie de passagem de testemunho em que o pai começa já a praticar para depois ficar mais autónomo sozinho, no entanto, as instruções da mãe são uma referência e um apoio nos cuidados.

“Quando começou a chegar mais aos cinco meses da licença, como iria ficar eu o sexto, então comecei a ser eu a dar, para ela se habituar a mim a dar”.

“Tínhamos tudo mais ou menos organizado. A F. é muito organizada nisso, como é bastante organizada, então ela foi pensando nas coisas e, pronto, depois foi só uma questão de hábito, ali dois-três dias”.

Nos passeios que dava com a filha durante a licença podia acontecer mudar as fraldas na rua, o que fazia com à vontade, embora reconhecesse que não era muito habitual ver um pai sozinho na rua a mudar as fraldas ao bebé:

“Às vezes, como ela era tão pequenina, às vezes, estava sentado, punha nas pernas e mudava-a assim, ela virada para mim (...). Às vezes reparava que estavam a olhar, não sei, deviam pensar: “Lá está este armado em pai herói!”

Do ponto de vista da correspondência entre a motivação para a licença e o que esta experiência pode oferecer, mais uma vez se constata que a licença permite uma maior ligação entre o pai e o bebé. No caso do Martim, conseguiu desmistificar os medos iniciais e reforçou a autoconfiança na sua capacidade de cuidar do bebé:

“Eu acho que dá para aproximar um bocadinho, não é? O pai e a filha ou o filho, (...) podem ficar os laços um bocadinho mais fortes”.

“Claro que ter o bebé, ter estado aquele mês sozinho em casa, deu-me...também serviu para limpar certos receios, certos medos, “Será que eu consigo? Não consigo? Mas só vou saber em experimentando, em vendo, então vamos embora!”. Sim, enriqueceu-me como homem (...) tenho mais conhecimento numa área que não tinha (...) Sabia que seria bom pai...mas nesta fase de tão tenra idade não sei se seria capaz, mas descobri que sim, que sou capaz de ficar com a bebé e vários dias”.

Tal como referido, a licença foi uma experiência avaliada como muito positiva, sobretudo para o pai e para a coesão familiar, pois também foi ao encontro da expectativa da mãe, que regressou ao trabalho e aí eventualmente também se interrogaria se o pai seria capaz. No entanto, percebemos que à distância ia monitorizando e apoiando o pai:

“Ter ficado aquele mês sozinho, apesar de já ter ali a cartilha toda estudadinha e bem lida, foi importante para mim como pai, para o meu desenvolvimento, para estar no dia-a-dia, estar hoje em dia à vontade com ela, um dia, dois, uma semana, um mês sozinho à vontade.

“Nesses primeiros dias, primeiras semanas, sim, a F. ligava duas-três vezes, (...) ligava a meio da manhã, ao almoço: “ela já almoçou? E comeu bem?” (...) Não sei se seria mais, se seria saudades da B. ou se seria mais para controlar, para saber: “deixa lá ver se ele consegue dar conta do recado ou não” (...) penso que sim, terá sido mais, telefonava mais para saber tipo: “deixa lá ver se ele...”.

Apesar de terem ficado sozinhos com os seus bebés durante um mês, estas narrativas sugerem-nos que os pais de que temos vindo a falar viveram a experiência cuidadora da licença elegendo a mãe enquanto primeira e principal referência cuidadora. Apercebemo-nos de que o pai cuidador pode não ser necessariamente um pai igualitário. Ao nível das representações mantêm-se alguns discursos mais essencialistas do papel natural da mãe, frequentemente associados à amamentação; ao nível das práticas, são as mães ainda a assegurar determinadas

tarefas, por vezes apenas pontualmente, mas cuja natureza remete para uma interpretação mais tradicional dos géneros feminino e masculino. No entanto, estes quatro pais emergiram nos cuidados ao bebé e estas experiências foram marcantes na consolidação do laço com os seus bebés. Verificamos que a prática dos cuidados durante a licença vem ao encontro e reforça a motivação cuidadora destes pais.

- ***A afirmação da autonomia do pai***

A contrastar com este posicionamento, encontramos outro perfil de entrevistados que, embora se reconheçam na motivação para cuidar como forma de criar e reforçar os laços pai-filho, emerge do seu discurso uma maior afirmação de autonomia do seu papel de pai cuidadores ao se descolarem do papel da mãe como principal referência. Ou seja, encontramos a mesma motivação, mas pautada pela valorização da independência, pelo exercício de uma parentalidade mais individualizada e pela forte orientação igualitária, que pode assumir um papel central na própria divisão dos tempos de licença.

Duarte é pai de uma bebé de sete meses, tem 36 anos de idade, completou o 12º ano e é inspetor de qualidade numa empresa multinacional, onde tem um contrato de trabalho efetivo. Fica de licença um mês consecutivo, sozinho, quando a filha tem cinco meses de idade (antes desse mês teve um mês e meio em casa de férias) e depois de a sua mulher, também ela técnica de qualidade na mesma empresa (12º ano), ter regressado ao trabalho a tempo inteiro, com redução de duas horas para aleitação. Ao todo, são gozados seis meses de licença parental inicial, subsidiados a oitenta e três por cento do vencimento de referência; a mãe goza cinco e um pai um. No fim deste sexto mês “do pai” a criança ficou aos cuidados de uma ama. Mais uma vez, a motivação para cuidar com o foco na oportunidade de ter uma relação mais próxima com a filha destaca-se como fator de mobilização do pai para o gozo da licença partilhada. No entanto, em comparação com os entrevistados anteriores, a experiência da construção da relação pai-filho é aqui mais individualizada e independente. Ao explicar o porquê da decisão partilhada, Duarte faz questão de frisar que a decisão de gozar o mês foi sua:

“Soubemos que havia essa possibilidade (...) que ela poderia me dar parte dessa licença, portanto, logo, aí optamos: “Então ok, a ver se eu fico um mês porque até é bom”, pronto, para criar mais uma relação mais próxima ainda com a bebé e sentir de facto, não é? E então decidimos assim, ela tirar os cinco e eu tirar um (...) a ideia de decidir que eu queria um mês foi minha, portanto, desse mês que eu tirei foi minha”.

Eventualmente por ter sido uma criança muito desejada pois, segundo o entrevistado, ele e a sua companheira já tentavam ter filhos há muitos anos, e, também, por ter afirmado que desde muito jovem tinha o desejo de ser pai, este homem fala da sua experiência de cuidador de um bebé de forma entusiasmada, percebendo-se confiança e autonomia nos cuidados prestados durante os períodos de licença que gozou, tanto sozinho como acompanhado:

“Eu não pensei muito, está a perceber? É uma coisa natural. Aliás, eu antes de estar esse mês sozinho, eu já estava sem trabalhar, eu tirei um mês e tal antes de férias e, portanto, já fazia as obrigações simplesmente partilhadas. Portanto, o dia do Domingo para Segunda não me alterou absolutamente nada”.

Duarte acaba, no entanto, por reconhecer que estar sozinho com o bebé marca uma diferença ao se proporcionar um envolvimento mais forte do pai com o bebé criando-se uma intimidade maior:

“Há uma maior aproximação quando eu estou sozinho porque estou atento a todos os pormenores. Quando estão duas pessoas a dividir, às vezes, a gente não vê aquele sorriso, às vezes não vê aquela gracinha; e quando estamos sozinhos, portanto, não é, assistimos a tudo, ao bom e ao mau (...). A tal ligação que se cria, porque se cria uma maior ligação (...) se tiver um mês inteiro com uma criança completamente sozinho, vai criar um amor diferente, vai criar uma ligação diferente, nunca mais vai ser a mesma coisa”.

Considera-se à vontade com o bebé, assume um *estilo* de cuidar diferente do da mãe, chegando a afirmar-se como mais capaz em certas situações. Por várias vezes, ao longo da entrevista, dá a perceber que quando está ele a cuidar é à *sua maneira*, manifestando determinação em cuidar da filha de forma autónoma e independente:

“Nós tivemos algumas chatices e tivemos que pôr algumas regras: “Quando está comigo é como eu acho que é. Quando está contigo, ok, é como tu achas que é”. Teve que ser um bocadinho assim, porque a minha mulher era: “Coitada, coitada, está a chorar, ta,ta,ta,ta”, e eu era um bocadinho mais prático, portanto, então tivemos que criar ali alguma regra porque isso estava a criar ali algum conflito”.

Quando questionado sobre se a mulher lhe teria deixado uma lista ou lhe iria dando indicações sobre o que e como deveria fazer, Duarte afirma não lhe ter dado oportunidade de interferir:

“Não, não, não, nem tinha hipótese [ri]. Tivemos um desacato, portanto, na altura de introduzir os vegetais na sopa. Portanto, ela tinha uma minuta da médica a dizer os três vegetais e depois é os quatro e depois é os cinco... E eu, em vez de pôr quatro, pus cinco vegetais e eu disse: “Olha pus isto, pus isto, pus isto, os cinco vegetais”. “Ah! mas eram só quatro, não pode ser!”. “Oh pá, por amor de Deus, faz algum mal? Mais vitaminas à criança se ela come a sopa toda”. E pronto tivemos ali um bocado: “mas não é isso que está”, porque ela é aquilo que está escrito, segue aquilo e não foge, e eu pronto (...) quando eu estou sozinho é como eu acho, é como eu acho correto; quando ela está, também não interfiro: “é assim, é assim, tudo bem. Tu é que sabes à tua maneira”.

Embora o discurso deste entrevistado manifeste contornos que remetem para o exercício de uma parentalidade mais individualizada, assente numa maior autoconfiança e afirmação do papel de pai com maior autonomia e independência relativamente à mãe, permanece a referência da ligação da mãe ao bebé como uma relação *naturalmente* mais forte, com base em pressupostos biológicos:

“A mãe tem a primeira ligação, não é? Ela tem a primeira ligação com a criança pelo facto de ter a criança tanto tempo (...). Porque a mãe é que engravida, não é? Portanto, dá-se logo aquela grande responsabilidade à mãe. Ela é que está com ele os nove meses e cria-se logo a ideia que tem maior ligação, porque está com a criança”.

Contudo, faz uma distinção clara entre a ligação da mãe ao bebé e a ligação do bebé à mãe ou aos dois progenitores, acabando por falar de uma relação que se constrói, dando como exemplo a ligação que sente ter com a filha:

“Eu não falo da ligação do bebé à mãe, falo da mãe ao bebé, a mãe ao bebé, sim, acredito que haja uma ligação mais próxima porque esteve a tomar conta dele, esteve a gerá-lo durante todo aquele tempo, portanto, a sentir os movimentos, tudo isso. Em relação do bebé ao pai ou à mãe, eu acho que não, eu acho que isso é uma coisa que depois naturalmente, eh pá, existe, não sei, existe... e depois eu tenho uma ligação muito grande com a minha filha, portanto, e eu não a carreguei comigo, e, portanto, eu acho que é uma coisa que se cria também”.

Considera que a filha, de sete meses de idade, está igualmente ligada aos dois e reconhece que o tempo que cada progenitor dedica à criança tem um papel importante nesse processo:

“Da minha filha em relação a mim ou da minha filha em relação à mãe, eu não acredito, eu não posso dizer que ela tem uma maior ligação com a mãe do que tem comigo, quer dizer agora é natural que depois isso comece a acontecer porque está sempre com a mãe, porque está muito mais tempo com a mãe. Mas acho que isto, naturalmente, não há esse elo”.

O discurso de Duarte constitui um dos exemplos da combinação “*de novas e velhas masculinidades*” na voz da mesma pessoa, pois sugere-nos a combinação de traços de modernidade com elementos mais tradicionais nas representações sobre a parentalidade. Por exemplo, na sua opinião, caso não existam constrangimentos financeiros, a situação ideal do esquema de cuidados após a licença parental seria a criança ficar em casa com a mãe até aos cinco, seis anos de idade, chegando a afirmar que até poderia sustentar esse modelo de vida familiar:

“Se fosse possível monetariamente, se as pessoas pudessem, eu acho, por exemplo, uma criança deve ficar com a mãe no mínimo até aos cinco, seis anos de idade, devia estar sempre com a mãe porque é diferente estar numa ama, é diferente estar num infantário, é um amor diferente. Portanto, eu, se fosse possível, acho que o ideal era essa situação. (E

depois o homem?) Tinha que trabalhar, o normal, alguém tem que providenciar, não é? A não ser que nascesse rico, alguém tinha que providenciar. Mas acho muito importante pelo menos um dos pais... Eu quando eu digo a mãe, vamos lá ver, não é um que o amor seja mais do que o outro, mas a mãe é que tem a criança lá, é que gera e é que está aquele tempo todo, e, portanto, tem sempre um (como é que se diz?) um bond, uma ligação muito grande com o bebé. Mas também poderia ser o pai, também poderia ser o pai, não vejo qualquer mal nisso”.

Por outro lado, acaba por sobrepor a essa ideia a vontade e o reconhecimento da necessidade de independência económica da sua mulher:

“Mas eu penso que a mulher hoje em dia, como necessita muito da sua independência, portanto, é muito importante, isso torna-se, portanto, porque não podemos simplesmente desistir de um trabalho, não é? “Vou estar estes anos e depois vou voltar para o mesmo trabalho”. Portanto, porque tem aquela hipótese de trabalho, mas depois pode não voltar a ter, independentemente ou não de monetariamente podermos sustentar isso, não é? (...) Quer dizer, eu poderia sustentar essa situação, mas depois a minha mulher não iria querer”.

Reconhece o modelo de duplo emprego como o mais adequado à vida atual e, quando questionado sobre a primeira grande responsabilidade de um pai e de uma mãe, não distingue o género, tanto na função afetiva como na função provedora, reconhecendo à mulher uma responsabilidade igual no papel de “providenciar para a casa”:

“O amor é importante do pai e da mãe. Providenciar, claro que nós temos que criar, mas a mãe também tem que providenciar, especialmente, hoje em dia com... pela a situação da mulher como vivemos, portanto, tanto um como outro têm que providenciar para a casa”.

Ficar em casa a cuidar da sua filha foi uma experiência positiva que voltaria a repetir e, apesar de considerar que, nos primeiros anos de vida, a criança deveria idealmente ficar em casa com a mãe, Duarte afirma-se claramente motivado para gozar uma licença novamente sozinho e por um período mais prolongado, caso não houvesse perda de vencimento:

“Eu voltava a repetir, voltava a fazer e digo-lhe se as condições financeiras pudessem, (...) se eu pudesse ficar este ano sem trabalhar (...) eu teria todo o prazer em não estar agora a trabalhar e ficar com a minha filha a cem por cento (...) não com vinte e cinco por cento. Se recebesse o meu ordenado normal e fosse agora três meses para casa só para tomar conta da minha filha, era já. Não tinha quaisquer problemas nisso, pelo contrário”.

Tal como os entrevistados anteriores, Duarte mantém a figura da mãe como aquela que tem a ligação primeira e *natural*. Considera, ainda, que é com ela que a criança deveria idealmente ficar até entrar no ensino primário. Apresenta, todavia, alguns traços distintivos: transmite a imagem de um pai autónomo e confiante na sua própria capacidade de cuidar e de forma independente da mãe; desconstrói a ligação “natural” do bebé à mãe, afirmando que o bebé pode estar igualmente ligado a ambos os pais; deixa transparecer a ideia de que a relação

inata pode sobrepor-se o desempenho de papéis, e que a *performance* do cuidar constrói a relação com e do bebé. Poderá a experiência e o laço que se desenvolve com a praxis de cuidar sozinho conduzir a uma certa reflexividade e/ou desconstrução da naturalização de papéis parentais neste processo?

Timóteo tem 31 anos de idade, é jurista no setor público onde está efetivo e é pai de uma bebé de 13 meses de idade. Partilha um mês e dez dias de licença parental inicial com a mulher, também ela jurista no setor público. Ao todo, são gozados seis meses de licença parental inicial, subsidiados a oitenta e três por cento do salário de referência, a mãe goza quatro e meio e o pai um e meio. No fim da licença “do pai”, a criança entra na creche já feitos os seis meses de idade. Ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro. À semelhança do que se verificou com Duarte, inserimos Timóteo no grupo de pais cuja principal motivação para o gozo da licença é a relação pai-bebé sob uma lógica mais individualizada, portanto, mais independente e autónoma da referência da mãe como cuidadora principal e prioritária, o que até acaba por se refletir na quantidade de tempo partilhado pois Timóteo pretende ir (e vai) além do bónus, justificando essa intenção por uma questão de “afirmação”:

“Esse mês faz a diferença, de certa forma, porque nós estamos os primeiros quinze dias os dois juntos em casa e o resto dos meses está a mãe sempre com o bebé. Aquele mês, de certa forma, serve para solidificar um bocadinho o vínculo de pai-filha (...). Eu também sou responsável por e sou perfeitamente capaz de estar com a minha filha, acho que sim. Ou seja, por isso é que eu lhe dizia que gozar a licença no final (só o pai, não é?) pode ser uma questão também de afirmação (...) eu queria sempre tirar mais, mas isso era uma questão de afirmação (...). Porque acho que está muito tipificado que é a mãe que goza a licença e que o pai goza, goza o bónus porque, se não gozar, mais ninguém vai gozar, começa-se a trabalhar”.

Ao querer gozar um período de licença que não se limita à utilização do bónus de partilha, este pai parece querer demonstrar que o seu papel não se resume a gozar um tempo que se perderia caso não fosse gozado, quer também participar no tempo global de licença parental inicial ficando mais dez dias desse total, isto é, para além dos trinta necessários para usufruir do bónus. Como ele próprio diz, “negociou” com a sua mulher mais dez dias pois ir além do bónus significa menos tempo de licença para a mãe, enquanto gozar só o bónus significa um complemento de licença que se perde caso não utilizado. Quando questionado se a sua mulher se teria importado por gozar menos dez dias de licença, Timóteo fala do interesse da mulher em regressar ao trabalho. Por um lado, pela penalização de que ela poderia ser alvo, pois já tinha um período de ausência mais longo do que o habitual, devido à baixa médica nos primeiros três meses de gravidez de risco; por outro lado, pelo facto de a vida profissional ser, para ela, uma fonte de realização pessoal:

“Não, acho que não. Na altura, acho que ela não se importava de ter ficado mais tempo, mas a nossa gravidez também começou com uma gravidez de risco e ela esteve de baixa, em casa, durante os primeiros três meses de gravidez, logo da parte dela também já havia algum... (...) ou seja, ela queria ir trabalhar, não é? É uma forma de realização dela, portanto, acho que ela não se importou de ir mais cedo”.

Verificamos, assim, que a disponibilidade da mãe em regressar mais cedo ao trabalho, de modo a prevenir eventuais penalizações, e a relação que esta mantém com o trabalho enquanto fonte de realização pessoal, foi ao encontro do interesse do pai, que queria negociar mais tempo de partilha que não apenas o mês de bônus, aquele que se perde caso se não for gozado. Entretanto, este pai introduz aqui um elemento novo, comparativamente ao entrevistado anterior, que é a referência à gravidez da mulher como “a nossa gravidez”, expressão que sugere equiparação e auto implicação do pai no projeto parental desde o seu início. A importância da partilha de responsabilidades também pesou, aliás, na decisão de dividir a licença:

“A que é, para mim, ter tirado [parte da licença] é... é a partilha da responsabilidade e estar lá a acompanhar aquele momento. Acho que também já não há muito preconceito que o pai é menos capaz do que a mãe. Portanto, a não ser as contingências naturais, que é o dar de mamar... isso a mãe não pode delegar, acho que esse é que é o maior entrave de se tirar mais tempo”.

Se, por um lado, Timóteo fala de questões de ordem biológica que considera incontornáveis...

“Sim, há diferenças naturais, que é a natureza que faz com que existam essas diferenças e nada do que o homem possa fazer vai aliviar isso. Portanto, acho que um bebé acalma-se muito melhor com uma mãe ou, pelo menos, um recém-nascido pequeno acalma-se melhor com uma mãe do que com um pai. A mãe tem a capacidade de lhe dar alimento, que o pai está mais limitado, não é? (...) E depois acho que a mãe tem mais resistência do que os homens ao sono, acho que isso existe”.

...contrapõe, por outro lado, o papel da agência e da aprendizagem, percebendo-se uma postura pró-ativa, antes e durante a licença. Afirma que os seus receios eram os mesmos que os da sua mulher, que conseguia “resolver” sozinho as cólicas da filha e que os cuidados ao bebé não são “um campo de saber exclusivamente afeto à mulher”:

“Acho que os receios que eu tive acho que foram os mesmos que a minha mulher teve, portanto, anteriores ao nascimento “como é que vai ser? (...). Sem ser na licença e até antes da licença, se ela estava a chorar ou estava com cólicas, ou alguma coisa, a minha mulher confiava em mim, ou seja, eu resolvia a situação (...). Acho que a desculpa também que o pai não aprendeu, ou não sabe como é que se muda uma fralda ou isso, acho que não... Primeiro há mais informação hoje, e depois... ou seja, hoje os pais podem ler o livro do bebé, acho que não é um campo do saber que está exclusivamente afeto à mulher, portanto, hoje também é muito mais fácil um pai saber o que fazer em determinadas ocasiões. Temos Internet, temos... diz que podemos ligar ao pediatra”.

Tal como referimos, Timóteo manifesta, à semelhança de Duarte, uma forte motivação para cuidar da filha transparecendo confiança e independência nesse fazer. No seu discurso há, contudo, uma nova componente, que é o acentuar da partilha de responsabilidades como um fator igualmente importante na decisão de partilhar a licença. O único entrave a uma maior partilha de licença entre pai e mãe, foi, no seu caso, a questão da amamentação e da falta de experiência sobre como a contornar:

“Ou seja, se calhar o que nos fez eu não ter gozado mais tempo foi a falta de experiência ou de à vontade para abdicar de a mãe estar lá para dar de mamar à filha (...) ou seja, foi coordenar isso porque não sabíamos mais ou menos como é que era”.

No entanto, este pai fala ainda de um outro fator que facilitou a tomada de decisão de partilhar a licença em mais dias do que apenas o mês do bônus. Assim, apercebemo-nos que a redução de duas horas diárias que a sua mulher utilizou, e a qual lhe permitia chegar a casa mais cedo no período de licença do pai, também acabou por pesar no fato de este partilhar mais do que um mês, ao permitir conciliar horários de mamadas estando o pai em casa e a mãe a trabalhar:

“Também influiu na nossa decisão o facto de a minha mulher (...) também tem um sistema em que não há qualquer entrave a gozar todos os direitos e ela passou a ter o horário reduzido (...) saía por volta das duas e meia-três (...). E nós concertámos que ela tirava um biberon de leite com a bomba e eu ainda lhe dava mais uma papa, ou seja, nessa altura a partir dos quatro meses. Portanto, eu, a parte da manhã, estava seguro, estava tranquilo e, depois, ela voltava à tarde e, pronto, fazia-se as mamadas de quatro em quatro horas, porque acho que essa parte é... a não ser que se escolha não dar a amamentação natural, é difícil um pai gozar mais cedo que os quatro meses, por exemplo”.

Este é um exemplo de como a experiência concreta da licença permitiu ultrapassar os receios iniciais (a criança mantém a amamentação com o pai em licença) e assim transmitir confiança para vir a partilhar mais tempo num próximo filho. A redução do horário de trabalho da mãe em duas horas diárias pode, assim, desempenhar um papel na partilha da licença entre os progenitores, incentiva o pai ficar mais tempo, mas também introduz um outro elemento que é a perspetiva do *tempo familiar* - pai, mãe e bebé:

“É o primeiro filho, sim. Por isso é que estou a dizer que no segundo, se calhar, consigo negociar mais dez dias. (...) eu, estando a trabalhar, trabalho o dia todo; ela, estando a trabalhar, trabalha a parte da manhã, ou seja, menos duas horas de trabalho. Portanto, mesmo em termos de tempo livre, ou tempo para a família, a opção de estar o pai em casa, tendo a mãe horário reduzido, no geral é melhor, é benéfico”.

Esta ideia do tempo de licença como tempo familiar é importante para alguns entrevistados e a ela voltaremos mais à frente. No entanto, não nos parece que seja esta a ideia

de força da motivação para gozar a licença, no caso de Timóteo. A análise do seu discurso evidencia, sobretudo, a possibilidade de reforçar o vínculo pai-filha, a afirmação das capacidades do pai num cuidar que pode ser autónomo e independente da mãe, e a partilha de responsabilidades no casal. Com efeito, tal como temos vindo a referir, encontramos junto deste pai uma ideia de responsabilidade partilhada transposta para o período da licença na forma como o tempo foi dividido, tendo o pai reforçado a ideia de que queria ir além do bónus. Esta ideia de responsabilidade partilhada parece vir associada a uma visão mais igualitária dos géneros materno e paterno e respetiva posição no mercado de trabalho. Ou seja, indicia-se, aqui, uma relação entre a motivação para gozar a licença e uma representação de igualdade dos papéis parentais e profissionais. Valoriza-se o facto de a divisão da licença promover a reentrada da mulher no seu emprego, mais cedo. Neste sentido, a licença também pode ser vista como uma forma de compensar ou minimizar os custos da ausência da mãe no mercado de trabalho que, habitualmente, costuma ser mais prolongada do que a ausência do pai:

“No trabalho dela, e o facto de também estar com horário reduzido há tanto tempo, acho que a própria organização sentiu um cansaço de estar a suportar uma pessoa a sair mais cedo e ela começou a ir saindo cada vez mais tarde, ou seja, e no final do mês ela não gozou praticamente o horário reduzido, podendo ou tendo direito de o gozar, de o fazer, e eu gozava, entre aspas, com ela: “ainda vou pedir essa licença. Assim, saio eu mais cedo e tu vais trabalhar!” E acho que se calhar até fazia sentido”.

“Ou seja, há trabalhos que não são dados a uma pessoa que só está da parte da manhã e que, se calhar, vão ser dados a uma pessoa que tem mais disponibilidade porque está lá num horário... e isso acho que é, de certa forma, injusto e acho que, da parte dela, ela sentiu-se um bocadinho ultrapassada por termos tido a nossa filha e, de certa forma, a possibilidade de nós podermos revezar estes tempos ameniza um pouco o prejuízo que é natural, não é intencional, mas que é natural num ambiente de trabalho... não estar lá”.

Timóteo faz referência à desigualdade dos pais e das mães no mercado de trabalho. E a licença passa a ser vista (também) como um instrumento de correção dessa assimetria e uma componente de igualdade de género. O pai fala do “preconceito” do empregador para com as mulheres por serem sempre elas, e só elas, a gozar as licenças parentais, vendo o novo esquema de licenças parentais como um instrumento de mudança e como uma forma de combater o preconceito. Coloca uma questão interessante, que é a do empregador olhar para um homem e ver nele um trabalhador que pode gozar licenças parentais, o que só costuma acontecer com os trabalhadores do sexo feminino:

“Retirar um bocadinho do preconceito da mulher... empregar uma mulher que vai ter filhos e não vai produzir aquilo que eu estou aqui a contratar, acho que... quantos mais pais tirarem estas licenças menos preconceito existirá no emprego a mulheres, digo eu. Ou seja, empregando um homem o risco também passa a existir, mesmo que menor também passa a existir esse risco. Apesar de que acho, por exemplo, esse salto não foi dado (...) acho que o salto de um empregador ver um homem e ver nele a possibilidade de ter alguém que vai tirar uma licença de parentalidade não existe”.

Em síntese, combinam-se em Timóteo vários fatores motivadores da partilha da licença, a motivação para cuidar e estabelecer um vínculo com a sua filha, com confiança e autonomia, numa lógica de partilha das responsabilidades parentais e de inserção profissional igualitária, sob o cenário de um contexto empresarial público a facilitar o usufruto dos direitos, mas, ao mesmo tempo, a requerer o *regresso rápido* da mãe ao emprego; a licença é vista tanto como uma via para “solidificar o vínculo pai-filha” e dividir responsabilidades parentais, como uma forma de corrigir assimetrias de género no mercado de trabalho e, eventualmente, promover um *contrato de género* mais paritário no mundo profissional.

- ***A igualdade parental***

Álvaro tem 39 anos de idade e é gestor de clientes numa pequena e média empresa do setor privado onde tem um contrato de trabalho efetivo. É pai de uma criança de quatro anos de idade e fica de licença sozinho durante quatro meses consecutivos para cuidar do seu filho quando este tem cinco meses de idade; a sua mulher (mesma profissão, setor privado) regressa ao trabalho. Ao todo, são gozados nove meses de licença parental - (seis meses de licença parental inicial, dos quais os primeiros cinco a mãe e o sexto o pai, mais três meses de licença parental alargada gozados pelo pai, imediatamente a seguir ao sexto mês que também goza). No fim da licença “do pai”, a criança entra numa creche já com nove meses de idade. Ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro.

Álvaro é mais um pai que quis gozar mais tempo de licença do que o mês do bónus. Apresenta um perfil semelhante a Duarte e Timóteo, enquanto pais que se mobilizam para a partilha da licença com a motivação de cuidar e reforçar o laço pai-filho(a) revelando autonomia e independência face ao papel da mãe. No entanto, destaca-se dos demais entrevistados pela sua forte orientação para a igualdade parental, desconstrução de estereótipos de género e exercício mais individualizado da paternidade. Esta orientação reflete-se na divisão dos tempos

de licença que segue um critério de igualdade estrita de tempos. Nesse sentido, Álvaro não só partilha o mês de bônus, como utiliza três meses de licença parental alargada.⁵⁵

A ideia de força do discurso de Álvaro é, portanto, a igualdade parental entre os dois progenitores. Algumas das suas afirmações denotam uma certa desconstrução da naturalização do género feminino-materno como a prerrogativa dos cuidados ao bebé. A motivação para gozar a licença com o objetivo de reforço dos laços pai-filho assume, agora mais explicitamente, os contornos de uma paternidade autónoma e individualizada e equiparada à maternidade. Comparativamente a Timóteo, Álvaro não viu no processo de amamentação um possível obstáculo à partilha da licença entre pai e mãe dando, desde logo, prioridade à divisão da licença:

“Até aos seis mamou normalmente. Depois era... (...) a J. ia à hora de almoço, ia lá casa dar de mamar e também tirava leite e eu dava. Exatamente, eu dava de manhã e a J. ia à hora de almoço dar de mamar e dava outra vez à tarde. Portanto, fazíamos assim (...). Não foi um impedimento. Não foi um impedimento porque achámos que podíamos... havia outras maneiras de complementar isso. E era importante também para a nível profissional da J. E também porque a mim..., porque nós tentamos dividir as coisas... e temos interesse em estar com o P. e escolhemos fazer tanto quanto possível sem prejudicar o P. (...). E achamos que a parte de dar mamar, embora seja... fosse uma coisa que consideramos importante e fundamental para nós, como havia essa hipótese de tirar o leite e a J. dar de mamar também ao meio-dia, não é exatamente a mesma coisa, mas era uma solução de compromisso que nós arranjámos e funcionou enquanto teve que funcionar. Eventualmente se a J. tivesse em casa, o P. podia ter mamado mais tempo? Sim, se calhar sim, mas avaliámos na altura... balançámos as duas opções e pareceu-nos que assim era mais... era mais sensato para o nosso caso”.

Se em Timóteo a importância de dividir a licença entre o pai e a mãe acentua a afirmação da autonomia do pai e também a importância da prevenção/correção de desigualdades no mercado de trabalho, em Álvaro o foco da importância da partilha remete mais diretamente para a afirmação da igualdade dos papéis parentais a par da desconstrução de interpretações tradicionais dos géneros parentais. Embora este pai refira a relevância de ambas inserções no mercado de trabalho - ele a e mulher com profissões e objetivos de carreira muito semelhantes - é, todavia, a forte orientação igualitária do casal que se destaca na opção pela licença partilhada, sendo os tempos de licença divididos equitativamente. Para tal, Álvaro assume a substancial perda de vencimento que a licença parental alargada implica, de modo a ter uma licença de duração igual à da mãe:

⁵⁵ Recordamos que esta licença alargada é um direito individual de cada um dos progenitores, que a podem utilizar até aos seis anos de idade da criança; pode durar até três meses e, se for gozada imediatamente a seguir à licença parental inicial, é subsidiada a vinte e cinco do ordenado de referência.

“Primeiro... porque nós achamos que é assim que deve ser, que é assim que nós queremos que seja. O filho é dos dois e a menos que houvesse algum condicionalismo (...). Algumas pessoas dizem: “Ah, não...”, as mães dizem: “Ah, não. Eu quero ficar com este tempo”, como se quase fosse uma prerrogativa da mãe ficar o tempo todo em casa. Eu acho que é um gosto e uma coisa muito desejável para a mãe ficar, mas também é para o pai. Para mim também é e, portanto, nós tínhamos de dividir a licença. Não tínhamos nenhum condicionalismo externo que nos forçasse, que nos limitasse nessa escolha, e, portanto, vimos que a nível pessoal de relacionamento com o P., a nível profissional (...) para um [não] ficar prejudicado mais do que o outro (porque estávamos os dois em momentos da carreira em que tínhamos de estar dedicados ao trabalho), achámos que era o mais natural dividir”.

Mais uma vez, à semelhança do que verificamos em Timóteo, quando este a dada altura utiliza espontaneamente a expressão “a nossa gravidez”, também em Álvaro ouvimos espontaneamente uma expressão semelhante “quando oficialmente nós deixamos de dar de mamar”.

“Enquanto teve de dar mamar sempre foi a casa, só quando deixou de dar mamar é que... quando oficialmente nós deixamos de dar de mamar”.

Ou seja, o projeto parental é interiorizado com um projeto conjunto em que ambos os pais estão implicados desde o início de forma equiparada e numa partilha transversal a todo o processo:

“Sempre que pensámos em ter filhos, sempre pensámos em partilhar. Nós, nisso temos uma relação... bastante igualitária em termos de responsabilidade e divisão de tarefas. Portanto, para nós, sempre foi claro que o filho era o filho dos dois. Por exemplo, a mim faz-me confusão aquilo que umas mães dizem: “Ah! Ele só come comigo ou só dorme comigo”. Lá em casa [isso] não existe, lá em casa ou dorme com a mãe ou com o pai (...) e o P. era um projeto conjunto”.

Em síntese, encontramos em Álvaro uma agência⁵⁶ determinada na direção da igualdade parental com desconstrução das naturalizações de género. É um pai que se mostra assertivo em desempenhar o seu papel parental em equiparação com o da mãe. É, aliás, aquele que mais afirma e reivindica o papel de *pai igualitário* associado não só à divisão igualitária dos cuidados ao filho, mas também das tarefas domésticas envolventes. Comparativamente ao *pai cuidador* que se envolve nos cuidados ao bebé, mas não necessariamente nas tarefas domésticas, o *pai igualitário* remete para um envolvimento parental o mais paritário possível mesmo nas tarefas que outros pais delegam nas mães:

⁵⁶ Quando nos referimos a agência temos presente a teoria da estruturação de Giddens (2000; 2009).

“Não, não, nisso até tenho mais jeito [risos], tenho mais sentido estético na roupa que o P. veste do que a J. (...). Total autonomia! E nem ponho a hipótese de ser de outra maneira! Nem ponho a hipótese de ser de outra maneira porque tenho o conhecimento, o interesse e tenho capacidade para tomar essas decisões (...). Acho que há alguns mitos, algumas coisas do bebé estar muito mais ligado à mãe, sim, nalgumas coisas está mais ligado à mãe, sim. Mas aquela coisa do acordar à noite que a mãe ouve mais do que o pai, para mim, são mitos. Ouve aquela pessoa que tiver o sono mais leve ou aquela pessoa está mais propenso. Se as duas pessoas estiverem focadas e disserem: “hoje é a tua noite”, se tiverem aquela rotina as pessoas passam a ouvir (...). “Ele não sei quê”, pois, fazem ali uma coisa ah.... fazem uma... como se fosse um domínio, como fosse um reino das mães e... para compensar, enfim, não percebo, não percebo porque é que não trazer..., não forçar os maridos, há mulheres que não se importam que o marido não faça isso: “ah, ele faz outras coisas. Ele trata da parte do carro. Ele trata do carro, eu trato das crianças”. (...) “Isto é uma coisa de mãe”, ui! Quando me dizem isso, eu passo-me! “ah, tu não és mãe! “O quê!!!!???? (...) Pronto é a conversa que eu corto logo a eito, pronto, vejo algumas pessoas na minha geração a dizer coisas do género: “é uma coisa que só uma mulher é que entende, ou uma coisa nessa onda, aí pá, não sei bem como é que é com vocês: “mas uma mãe não sente não sei quê”, como se uma mãe... diferente do pai no tratamento percebes e isso”.

Com um perfil semelhante, encontramos Marco, um pai que também se nos afigura bastante igualitário na gestão do quotidiano profissional e familiar sem chegar, contudo, à divisão paritária dos tempos de licença. Marco tem 40 anos de idade, trabalha como consultor informático numa pequena empresa do setor privado, onde está efetivo, e é pai de dois filhos (um rapaz de sete e uma rapariga de cinco anos de idade). Só o nascimento da filha é que foi abrangido pela licença parental inicial com bónus de partilha, em vigor desde maio de 2009. Goza um mês consecutivo de licença sozinho, quando a filha tem quatro meses de idade, após o regresso da sua mulher, médica, ao trabalho a tempo inteiro. Ao todo, são gozados cinco meses de licença parental inicial, subsidiados a cem por cento do ordenado de referência, a mãe goza quatro e o pai um. No fim deste quinto mês “do pai”, a criança fica ao cuidado dos avós paternos acabando por entrar na creche com nove meses de idade. Ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro.

As razões que Marco apresenta para a partilha bonificada sugerem-nos, à semelhança de Álvaro, que a orientação igualitária do casal assume um papel preponderante, mais uma vez, um casal de dupla carreira, altamente qualificados e empenhados no respetivo percurso profissional. Segundo este pai, partilhar a licença foi “naturalmente” assumido pelo casal, sem grandes conversas em torno, sublinhando-se a afirmação do entrevistado quando este diz que partilhar a licença foi uma consequência da relação que tem com a sua mulher:

“São filhos dos dois, não é? (...). Acho que nem sequer...acho que nem sequer discutimos isso, quer dizer não sei, não me lembro propriamente de ter havido uma conversa sobre: “olha, vamos partilhar a licença. Como é que isto funciona? Eu posso fazer estes meses. Está bem. Olha, tu podes fazer estes meses. Como é que vamos fazer?”. E depois a questão foi mais ver quando é que era útil. Depois, quando eu soube que ia mudar de um lado para o outro, disse: “olha, fica mesmo bem ali. Fico ali naquela altura. Tu sais, vais trabalhar nessa altura” (...) é uma consequência, quer dizer é uma consequência da relação que eu tenho o facto de eu ter gozado”.

No entanto, ao contrário de Álvaro, o contexto profissional de Marco não lhe terá favorecido a partilha da licença (tal como veremos no capítulo VI sobre os padrões de comunicação e acolhimento da decisão de partilha da licença junto da respetiva entidade empregadora), e, uma vez que ele já perspectivava uma mudança de emprego, segundo o próprio, por motivos de melhor conciliação entre a vida familiar e profissional, seguiu em frente com a sua decisão, coincidindo o período da licença com uma mudança de emprego, ou seja, com a saída de uma empresa e a entrada noutra. Outra diferença relativamente a Álvaro é o facto de este casal não colocar a hipótese de utilizar a licença parental alargada, sendo que a própria licença parental inicial não foi gozada até ao limite dos seis meses, por motivos profissionais dos dois pais. Ambos os contextos profissionais – no seu caso, a mudança de emprego, no caso da sua mulher, para combinar o hospital público com o hospital privado, onde tinha começado há pouco tempo -, acabaram por fazer com que o casal sentisse dificuldade em estender a licença até aos seis meses, ficando pelos cinco meses pagos a cem por cento do vencimento de referência:

“Pensámos em fazer exatamente ela quatro e eu dois. Pensámos nisso, mas foi a tal história, estava a mudar de empresa, portanto, não dava. E ela também não podia por uma questão também no trabalho dela, já não havia muito espaço, ela não trabalhava só no público, também trabalhava no privado e depois... (...) estava há pouco tempo lá, estava a ganhar o seu espaço, era demasiado tempo sem estar lá (...). Lá está, não tem a ver com ser mulher ou ser homem, tem a ver com uma questão de gestão da carreira”.

Percebe-se aqui que o compromisso e a relação de cada um com o respetivo trabalho profissional se terá sobreposto ao desejo de gozar uma licença mais prolongada. Uma situação que, de certa forma, poderá ter sido compensada pelos horários de trabalho da mulher que, ao trabalhar por turnos e fazer bancos de urgência, alterna, durante a semana, tempos para o trabalho e tempos para a família. Por seu lado, tal como veremos mais à frente, também Marco encontra no novo emprego a possibilidade de conciliar horários familiares e profissionais de forma autónoma e de modo a ter mais tempo para estar com os filhos, questão muito falada e valorizada ao longo da entrevista e por si associada a *qualidade de vida*. Ao longo do seu discurso, vai afirmando confiança e autonomia nos cuidados que presta aos seus filhos,

manifestando-se um pai muito envolvido na presença e nos afetos, valorizando a possibilidade de conciliar os horários profissionais com os horários familiares e recordando a relação com o seu pai:

“Sabe que o meu pai fez uma coisa, eu ainda era miúdo, eu não sei dizer exatamente com que idade, mas foi o suficiente para me marcar para eu estar agora aqui a falar nisto: o meu pai, a determinada altura da carreira dele, optou por ter um horário reduzido acho que eram trinta e duas horas, para estar em casa quando eu vinha da escola (...). Portanto, teve alguma influência neste processo também, naturalmente, julgo eu”.

À semelhança de Duarte, Ricardo e Belmiro, Marco assume que o período da amamentação é uma fase da mãe com o bebé recém-nascido, na qual o pai tem um lugar mais exterior, todavia faz uma distinção entre a ligação mãe-bebé e ligação bebé-mãe considerando que os seus filhos estariam tão ligados ao pai como à mãe:

“Há um espaço que é só da mãe e do filho, tem a ver com a amamentação (...). Uma mãe tem leite, uma mãe amamenta, um bebé precisa da amamentação (...) e, portanto, o bebé naturalmente tem o foco na mãe quando é recém-nascido. E isso um pai não tem, não tem, quer queira quer não (...). Mas eu não vejo propriamente que haja maior ligação do bebé à mãe do que ao pai, é isso que eu estou a dizer, não vejo isso. Vejo essa ligação neste sentido especificamente. Lá está, o meu filho à noite acordava, chorava e vinha para o meu colo e calava-se. E a minha filha fazia a mesma coisa. Portanto, não era por ser a mãe que ele se calava, comigo calava-se também. Aliás, eu costumava gozar, dizia que o colo do pai devia ter direito a prescrição médica, porque quando vinha para o meu colo calava-se”.

Não obstante “salvaguardar” a fase da amamentação, Marco leva-nos a equacionar a igualdade dos géneros materno e paterno chegando a falar de um “instinto paternal” equivalente ao “instinto maternal”, que radica na propensão a cuidar:

“Há o instinto maternal. Mas, lá está, eu também acho que há o instinto paternal, pelo menos eu tenho! Não sei se os outros têm, agora que eu tenho, tenho (...). Eu acho que há pessoas que são instintivamente, têm necessidade de cuidar (...). Eu tenho noção que há coisas que me saem instintivamente, de proteção, de cuidado. E vejo pessoas à minha volta que não são assim, mas também vejo mulheres que não são assim, portanto... (...). Eu, por mim, se fosse possível, eu não me importava nada de ser pai doméstico. Era uma satisfação para mim. É das coisas que eu mais... A parte doméstica chateia-me, a parte de tomar conta dos filhos não me importo”.

Afirma-se como um pai muito envolvido nos cuidados e nas atenções aos filhos e deseja reduzir o seu horário de trabalho, mesmo que isso implique redução de vencimento, de forma a poder estar mais tempo em casa com os filhos. Comparando com Álvaro, pode dizer-se que Marco foi menos ambicioso na utilização dos tempos de licença, não indo além do mês de bónus, no entanto, parece ser comparativamente mais afirmativo no período pós-licença ao reivindicar um horário de trabalho mais compatível com a vida familiar:

“Se houvesse abertura no mercado (...) era pessoa para fazer uma redução do meu horário numa lógica de part-time para estar mais tempo em casa. Gostava, não me importava de receber menos dinheiro (...). Eu nem estou a falar a nível da licença, eu estou a falar mesmo no acordo de trabalho em que eu assinava no meu contrato dizer que os meus dias de trabalho eram quatro dias de trabalho que é uma coisa... como se faz no Norte da Europa. Isso é uma coisa relativamente usual, nomeadamente também com mulheres, estamos a falar disto muitas vezes com mulheres que trabalham duas vezes por semana, três vezes por semana, e pronto e têm um horário exatamente com alguma flexibilidade”.

A par dos cuidados aos filhos, assume também a partilha das tarefas domésticas, falando de uma distribuição flexível e quase equitativa, com alguma delegação na empregada a dias. Mas esta distribuição das tarefas domésticas não marca uma diferença com a geração anterior, dando como exemplo o que se passava na casa dos seus pais, onde a divisão do trabalho doméstico era muito mais igualitária do que seria de esperar na geração em causa:

“Eu também tenho bons exemplos em casa. O meu pai, desde que eu me lembro, sempre participou bastante nas tarefas lá em casa. (...). Não vamos dizer que dividiam, também é uma geração diferente. Não dividiam propriamente, mas havia claramente uma partilha diferente que é habitual naquela geração”.

Em síntese, apresenta-se como um pai igualitário muito envolvido nos cuidados e muito focado na conciliação entre vida familiar e vida profissional, motivo pelo qual, segundo ele, acabou por mudar de emprego. Considera-se um pai diferente dos outros, um pai com *instinto paternal*, um pai *galinha*, sempre com saudades dos filhos:

“Aliás, é sempre a minha luta é combater a minha necessidade de ser pai galinha, de estar ali a proteger os miúdos e dar-lhes espaço para eles fazerem as coisas deles (...) porque passo umas horas sem estar com os meus filhos e fico com saudades deles”.

Apresentamos em seguida o caso de um outro pai de perfil cuidador autónomo e participativo, próximo de pai igualitário, tal como Álvaro, Marco ou Timóteo. No entanto não ficou sozinho com o bebé porque a mãe também estava em casa trabalhar, dada a especificidade da sua condição de bolseira de doutoramento.

Gilberto tem 36 anos, e é inspetor no setor público. É pai de um rapaz com dois anos de idade e partilha dois meses da licença parental inicial quando o bebé tem três meses. A sua mulher goza uma licença de três meses e está em casa a trabalhar no seu doutoramento nesses dois meses em que o pai está de licença. Ao todo são gozados cinco meses de licença parental inicial, a mãe três e o pai dois. No final da licença “do pai”, a criança continua em casa ao cuidado da avó materna entrado na creche aos dois anos de idade. O pai regressa ao trabalho a tempo inteiro.

Desde o nascimento do bebê divide os cuidados parentais e as tarefas domésticas com a mãe, não fazendo distinção acentuada dos papéis de gênero, revela-se um pai confiante e autônomo nos cuidados, não vê a mãe como a principal e natural cuidadora e participa de forma tendencialmente igualitária nos cuidados ao bebê, assim como na divisão do trabalho doméstico. O envolvimento do pai começou antes do nascimento, como ele próprio o afirma:

“Porque ela estava com uma gravidez de risco e estava na cama. Portanto, eu é que comprei a roupa toda, eu é que fiz o quarto todo, portanto, eu é que fiz isso tudo. Portanto, a minha ligação começou antes de ele nascer”.

Diferentemente da maior parte dos entrevistados, Gilberto (tal como Álvaro) compra e escolhe a roupa que veste ao filho, eventualmente por ser um rapaz, observando-se alguma identificação de gênero:

“Comprar a roupa, muitas vezes também sou eu que compro, sim. (...) E mesmo o vestir, muitas vezes sou eu que o visto, tanto que depois ela goza comigo porque eu o visto da mesma maneira que eu me visto, portanto, saímos os dois com calças de ganga com roupa desta cor e depois vamos na rua e ela goza: “Olha, vocês estão vestidos de igual”.

Manifesta-se um pai muito envolvido nos cuidados e determinado em estar presente na vida do filho, faz referência à história familiar de ter sido um filho de pai ausente após o divórcio dos pais. Desde o nascimento que se apropria dos cuidados com segurança e autonomia, afirmando maior à vontade do que a mãe para desempenhar algumas tarefas como, por exemplo, o banho e as massagens quando o bebê tinha cólicas:

“Ela nunca lhe quis dar banho. Primeiro, no início, que achava que não estava à vontade, não se sentia confortável, porque ele era muito pequenino e frágil e eu sentia-me perfeitamente à vontade e tinha segurança no que estava a fazer. (...) as mudanças de fraldas seja de cocó, de xixi, sempre também fiz, se calhar, nessa altura até fazia mais eu do que ela. Portanto, o deitá-lo ou o embalá-lo para dormir também era mais eu, sempre fui eu que fiz mais essa parte (...). Uma coisa que fazia muito, no início, que sempre fui eu que fiz, as massagens quando eles têm cólicas. Para tirar as cólicas, sempre fui eu que fiz isso, porque ela não tinha jeito”.

À semelhança dos outros pais que classificamos de pais cuidadores e de pais igualitários, Gilberto parte para a partilha da licença com a motivação de estar presente e cuidar do bebê desde o início de modo a reforçar a ligação entre ambos. Assim, consideramos que a licença é apropriada de uma forma individual com o objetivo de dar a vez ao pai. No entanto, devido à situação profissional da mãe, a partilha acaba por ser concretizada em contexto familiar. Mas a duração do tempo partilhado reflete a interferência de um outro fator - o elemento financeiro – o qual neste caso motiva o pai a gozar mais um mês além do mês do bônus: dois meses depois dos três gozados pela mãe:

“Por questões financeiras, e mesmo pela minha disponibilidade, eu queria estar, queria estar presente, queria fazer, portanto (...) no meu caso, o motivo para gozar mais tempo foi financeiro, mas o motivo para gozar, no geral, não foi financeiro. Eu queria mesmo gozar e queria estar presente (...). E se mais tempo eu pudesse estar, mais tempo eu teria estado e independentemente da pressão do trabalho ou não, porque aí aguentem-se, porque a família é mais importante para mim”.

Assim, este entrevistado fala claramente de duas motivações distintas: o desejo de estar presente e cuidar, por um lado; o aumento do rendimento do agregado familiar, por outro. Mais uma vez concluímos que a inserção profissional da mãe pode não só condicionar a mobilização para a partilha, como a própria quantidade de tempo partilhado. Segundo o entrevistado, ele queria gozar mais do que dois meses, o que lhe permitiria estar de licença em casa com o bebé ao mesmo tempo que lhe aumentava o rendimento do agregado familiar, no entanto, isso implicaria encurtar o tempo de bolsa e de pesquisa de doutoramento a que a mãe teria direito:

“Um mês gozaria de certeza, os dois meses teve mais a ver com a questão financeira (...) é muito simples: como bolseira de doutoramento que ela é, os rendimentos não são coletáveis e as licenças a cem por cento eu recebo por inteiro sem efetuar descontos, ou seja, financeiramente é mais favorável (...) para uma pessoa que trabalha como eu, não estou a fazer descontos nem para IRS nem para a Segurança Social, recebe o rendimento por inteiro, era mais um salário quase em casa, por isso é que fizemos assim. (...) porque eu também sugeri: “Então olha, eu fico mais porque estamos os dois em casa e é indiferente”, mas ela diz que não, por causa dos prazos do doutoramento”.

Contudo, a partilha da licença pelo pai além do mês “habitual” causa estranheza junto dos serviços administrativos do respetivo contexto profissional:

“No meu caso, o meu serviço nem sabia da possibilidade de eu poder gozar dois meses seguidos, partilhado. (...) porque mesmo nos serviços ainda não sabiam isto e quando eu pedi os dois meses, os meus serviços só me queriam dar um mês e eu é que lhe expliquei por A mais B: “Não, leiam a lei, porque a lei diz que eu tenho direito. É partilhado, posso fazer como eu quiser”. (...) as pessoas têm ideia “o pai tem um mês”, mas não. E depois foi isso que lhes expliquei: “Não, eu tenho sessenta dias, portanto, acertem lá isso”.

Durante os dois meses que partilhou de licença parental inicial, o casal dividia os cuidados e as tarefas domésticas de uma forma tendencialmente igualitária. À semelhança de outros entrevistados, Gilberto reconhece que o bebé inicialmente, na fase de recém-nascido, acalma-se mais na presença da mãe. No entanto, a postura interventiva do pai pode compensar essa ligação. No seu caso em concreto, afirma que o bebé está igualmente ligado aos dois:

“Sinto que há coisas que nessa fase inicial, sobretudo, que a criança se acalma mais estando presente... ao pé da mãe, ou com o cheiro da mãe, ou a sentir o calor da mãe e isso é uma coisa que um homem não tem hipótese (...). O bebé é gerado dentro da mulher, sai cá para fora, há uma relação muito mais íntima do que com o pai. Talvez seja por isso que as pessoas acham que a mãe terá mais jeito para algumas coisas (...). Eu acho que isso da ligação... os bebés são seres humanos de rotinas e quanto mais rígidas e mais fixas e mais estáveis forem as rotinas mais calmos são, acabam por ser mais felizes e é mais fácil de interagir com eles. Ora se, no início, só estão com as mães e criam uma rotina com a mãe, é natural que a ligação seja com a mãe e que se acalmem com a presença da mãe. Se for partilhado, isto pode ser dividido (...). Eu acho que ele está ligado aos dois por igual”.

As experiências de que falaremos em seguida marcam alguma diferença face aos relatos anteriores. Se até agora falamos de homens pais cujos motivos para a partilha da licença parental inicial acentuam a possibilidade de dar a vez ao pai de modo a construir e reforçar o laço pai-bebé, seja numa lógica de cuidadores mais secundários, seja numa lógica de maior autonomia ou mesmo individualização e igualdade face ao papel da mãe, iremos agora abordar situações em que a motivação cuidadora do pai acentua o *tempo familiar do cuidar em família*, perspetiva da *proteção do bem-estar do bebé*; ou mesmo motivações que apontam para motivos de âmbito mais instrumental ao acentuarem a *adequação entre o tempo de licença e a entrada na creche*, a *defesa do rendimento económico do agregado familiar* e a *proteção do emprego da mãe*. Por outro lado, porque nestes casos os homens nem sempre estiveram sozinhos em casa a cuidar do bebé.

- ***O tempo familiar – “cuidar em família” (partilha alternada)***

Para Simão e Bernardo, entrevistados de que falaremos em seguida, mais do que a oportunidade de ficar em casa sozinho a cuidar do bebé e com ele estabelecer um laço, ressalta uma outra dimensão que é a da oportunidade de cuidar em conjunto com a mãe e reforçar os laços familiares, motivação que, como veremos, também pode aparecer diretamente relacionada com a inserção profissional do cônjuge quando o seu horário apresenta especificidades, é mais irregular ou substancialmente reduzido. Para estes homens, partilhar a licença não parece estar tão centrado na possibilidade de estabelecer e reforçar o laço pai-bebé, numa lógica de autonomia e individualização parental, mas principalmente na possibilidade de viver a licença a três, conseguindo estar o pai, a mãe e o bebé em simultâneo uma boa parte do dia. A licença é assim vivida, sobretudo, como um tempo familiar. Nesta situação de partilha, a mãe fica, habitualmente, dois meses e meio de licença (mês e meio obrigatório mais os trinta dias necessários para usufruir do bônus de partilha). Após estes dois meses e meio de mãe, esta

regressa ao trabalho e entra o pai de licença até aos cinco ou seis meses de vida do bebé, consoante a opção pelo subsídio de cem ou oitenta e três por cento do vencimento de referência, respetivamente. Embora a mãe regresse ao trabalho e seja o pai a ficar em casa de licença por um tempo igual ou superior ao da mãe, devido ao horário de trabalho da mãe é maior o tempo em que estão em casa os três - mãe, pai e bebé - do que o tempo que está o pai sozinho com o bebé. Tal como referido, falamos de uma opção de partilha que é suportada pela natureza do horário de trabalho da mãe, que ora trabalha a tempo parcial, ora tem um horário mais irregular ou substancialmente reduzido. É neste contexto que a mesma motivação cuidadora se desdobra em versões diferentes das apresentadas até agora: o foco da partilha está no tempo e no cuidar em família. A decisão de partilhar a licença segue um critério de tempo familiar, em que o laço pai-bebé parece ser substituído pela coesão do laço familiar.

Simão tem 33 anos de idade e trabalha numa empresa multinacional do setor privado como programador. Pai de uma bebé de 18 meses de idade partilha a licença parental inicial em dois meses e meio consecutivos, tem a sua filha um mês e meio. A sua mulher, professora do ensino universitário, sem aulas no período da manhã, fica de licença até ao primeiro mês e meio de vida da bebé, após o que regressa ao trabalho com horário reduzido para amamentação, entrando o pai em licença por dois meses e meio até a bebé ter quatro meses. A mãe volta a entrar de licença para fazer o quinto mês, regressando o pai ao trabalho. Ao todo, são gozados cinco meses de licença parental inicial, subsidiados a cem por cento do vencimento de referência, a mãe goza dois e meio e o pai outros dois e meio. No fim do quinto mês de licença, a criança fica aos cuidados de uma ama durante uns meses, depois fica com os avós, volta a ficar com os pais que, entretanto, estão de férias e acaba por entrar na creche com 10 meses de idade. Ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro, a mãe com a redução horária para amamentação.

A opção por este esquema revela que os pais escolhem estar os dois em casa o máximo tempo possível e recorrem à partilha da licença com esse principal objetivo: *“passarmos mais tempo os dois juntos com ela”*. A mãe está de licença o tempo mínimo indispensável para poder beneficiar do bónus e o pai goza o restante. A licença acaba por ser partilhada de uma forma equitativa, dois meses e meio para cada um, o que Simão reconhece ter sido uma opção diferente do habitual:

“Costuma ser ao contrário, a mãe fica durante os primeiros quatro meses e o pai o quinto. Nós, por uma questão de passarmos mais tempo os dois juntos com ela, decidimos fazer assim: eu passar os dois meses e meio, acho que foi isso, em casa, naquele período intermédio e ela fazer o último mês. (...) o que acontece é que a O., nessa altura, precisava de trabalhar apenas quatro horas por dia e isso dava-lhe a liberdade de sair daqui depois do almoço, enquanto ela ficava a dormir uma hora e meia, duas horas. Eu ficava com ela depois dessas duas horas e dava-lhe biberon, porque ela tirava leite, e quando ela regressava a casa passou muito pouco tempo, passava para aí cinco horas e passávamos o resto do dia todos juntos”.

Esta opção de partilha em que a mãe goza uma licença mais reduzida regressando ainda mais cedo ao trabalho, ficando o pai de licença um período de tempo igual ou superior ao da mãe, prende-se diretamente com a inserção profissional da mãe. Nos casos que estamos a analisar, a mãe tem um horário de trabalho mais reduzido, ou mais flexível, que lhe permite, mesmo estando a trabalhar, regressar a casa substancialmente mais cedo, o que o casal perspetiva como benéfico para a vivência da licença como um tempo familiar, reservando-se deste modo uma parte do dia para a experiência cuidadora vivida a três.

Já tínhamos encontrado uma alusão ao *tempo para a família*, ideia equacionada por Timóteo quando se apercebeu que estando ele de licença parental e a mulher a trabalhar com a redução de duas horas diárias para aleitação, haveria um período do dia em que poderiam estar os dois em casa, o que, na sua opinião, seria benéfico do ponto de vista de *tempo para a família*. Vimos agora que esta ideia acabou por ser integralmente concretizada no caso de Simão devido ao horário de trabalho da mulher, professora do ensino universitário, com uma carga horária de trinta horas semanais, reduzidas para quatro horas diárias devido à utilização da dispensa de amamentação. A partilha mais simétrica da licença ocorre em paralelo ao tempo familiar, pois a mãe acaba por ficar em casa uma boa parte do dia:

“Ela tem essa vantagem de ter de fazer só trinta horas semanais e depois há a questão das duas horas de amamentação diárias (...). Se, por acaso, a O. tivesse gozado a licença sozinho e eu tivesse ficado o período de quinze dias ou de quinze dias mais quinze, ou o mês inteiro no final, era..., não passávamos tanto tempo juntos, porque eu tenho de trabalhar oito horas diárias, mais viagens até ao trabalho, mais horas de almoço. Portanto, ela iria ficar o dia todo sozinho, não iríamos partilhar essa experiência e assim acho que foi enriquecedor para os dois”.

Voltamos, portanto, a constatar que a inserção profissional da mulher, neste caso a especificidade do seu horário de trabalho mais irregular, e também, mais reduzido devido à dispensa de amamentação, pode impulsionar a partilha da licença da licença parental pelo pai, bem como interferir na modalidade (os dois muito tempo em simultâneo) e na quantidade de tempo partilhado, levando a que o pai possa gozar mais tempo de licença que o mês do bônus. Embora o pai não tenha ficado completamente sozinho com a bebé a maior parte do tempo,

pois a “*vontade de passar mais tempo os dois juntos com ela*” foi o mote principal desta opção, verificamos, contudo, que se trata de um casal com forte partilha parental das tarefas, não só ao nível dos cuidados em torno da bebé, mas também na execução de tarefas domésticas. Ou seja, não identificamos aqui que o pai tenha um papel secundário nos cuidados ao bebé pelo facto de a mãe estar fisicamente presente durante a maior parte do dia, embora isso possa acontecer com outros entrevistados. Neste caso, o discurso de Simão revela que o objetivo do casal consiste em partilhar todos os cuidados e todas as tarefas, i.e., fazer tudo em conjunto:

“Nunca lhe demos banho unicamente um de nós, só. Até agora conseguimos conciliar o banho da F. e damos-lhe sempre os dois (...). Foi uma escolha nossa, muito porque queríamos mesmo viver a partilha os dois e achámos que esta seria a melhor maneira de passarmos mais tempo juntos. (...) nós passávamos muito tempo em contacto, nessa altura, porque gostávamos mesmo de passar muito tempo juntos com ela, na primeira fase, e telefonávamos constantemente “olha, ela fez isto, ela fez aquilo. Vou-lhe dar biberon, bebeu x, já troquei a fralda (...). Neste momento, eu faço o turno da tarde e a O. faz o turno da manhã (risos). A O. levanta-se mais tarde com ela, arranja-a, dá-lhe o pequeno-almoço e mete-a no colégio. Eu entro mais cedo, saio mais cedo e vou buscá-la ao colégio, dou-lhe o jantar e espero que a O. venha para lhe dar banho (...) a partir do momento em que ela está a dormir, parece que a casa ganha outra vida e somos nós os dois a limpar, a arrumar, a fazer comida, a jantar e pronto”.

Em síntese, verificamos que a mobilização para a partilha da licença não está associada à afirmação de uma parentalidade mais autónoma e individualizada. Valoriza-se, sobretudo, o a partilha parental e o laço e coesão familiar que se sobrepõe à parentalidade igualitária e ao laço pai-bebé. Não obstante, não encontramos neste caso uma divisão tradicional dos papéis de género, assim como não reconhecemos aqui a figura do pai cuidador que tem como referência o papel materno como principal e prioritário. A partilha de todos os momentos, vividos a dois desde o início, destaca-se como uma dimensão principal do quotidiano da licença contornando-se possíveis obstáculos como, por exemplo, o da amamentação de um bebé com mês e meio de vida:

“Ela mamava sensivelmente de três horas e meia, quatro horas, se bem me recordo. Era almoçar, a O. dava-lhe maminha outra vez antes de ir embora, ia-se embora, ela ficava três horas comigo. Ao final das três horas, a O. à noite tirava leite, congelávamos, com uma bomba, quando ela acordava depois, eu metia no aquecedor, no biberon, preparava-o, dava-lhe o biberon”.

Ainda assim, à semelhança do que se verifica com outros entrevistados, o discurso de Simão combina alguns elementos de modernidade com outros elementos mais tradicionais, no que diz respeito aos papéis de género materno e paterno. Se, por um lado, assegura todas as tarefas de cuidados à sua filha, ainda bebé (à exceção da amamentação, que a criança ainda mantinha à data da entrevista), divide com a mulher a maior parte das tarefas domésticas, falta

ao trabalho para cuidar da filha quando esta está doente, e, no geral, não distingue competências entre os homens e as mulheres. Por outro lado, é dos poucos entrevistados a associar o sustento da família como a primeira responsabilidade de um “bom pai”. E embora afirme o mesmo em relação à “boa mãe”, segue-se-lhe, de imediato, uma outra associação, na afirmação de “uma relação mais forte com a criança”:

“O sustento da família, o sustento da família. O sustento da família acho que é o topo, depois talvez venha o afeto...acho que o resto é equiparado”.

“Não é mais do que ser um bom pai, também. Acho que a mãe tem uma ligação mais forte com a criança. [Emocionado] (...) acho que sim. É porque o filho está mais ligado à mãe”.

Por outro lado, ao mesmo tempo que fala de “calor maternal” também associa a maior ligação da filha à mãe pelo facto de a bebé ainda mamar, e, também, por querer sempre adormecer com a mãe, o que, na sua opinião, poderia ser ultrapassado caso pai e mãe alternassem a mama com o biberon:

“Sim, ela realmente acalma-se mais rapidamente com a O. do que comigo, talvez porque ela esteja muito agarrada à maminha, ao calor maternal. Sinto que, talvez, se tivéssemos partilhado mais as refeições, o leite, mais vezes leite mesmo tirado pela O., isso não iria acontecer (...). Hoje em dia, eu acho que temos um problema, ela só adormece com a maminha (...). Aqui, em casa, ou ela adormece à maminha ou eu passo meia hora com ela ao colo, a andar de um lado para o outro, para ela adormecer. Experiências com outros colegas que eu tive, eles dizem que o facto de usarem biberon, e ser a mãe e o pai a darem biberon, deixa o bebé mais calmo, quer seja um ou quer seja o outro. Hoje, a F. não faz isso comigo, ela à noite entra numa birra enquanto a mãe não vem e a maminha não chega [sorrisos], eu passo aqui as passas do Algarve com ela, é verdade, mas tirando isso... Não vejo porque é que tinha que haver diferenças relativamente a isso”.

Já no que diz respeito à escolha da roupa a vestir, recupera o estereótipo de género, neste caso identificação de género entre mãe e filha, afirmando que sendo a filha uma rapariga é a mãe quem melhor cuida da escolha da roupa:

“Ela é que a veste de manhã, escolhemos no dia anterior e preparamos tudo (...) Não, nessa tarefa eu faço questão de não me meter [sorriso], até porque ela é menina e a O. cuida melhor disso, acho eu”.

Por fim, acabamos por perceber que, embora tenha gostado da experiência de partilha que viveu, se a mãe vier a ter um horário de trabalho diferente do atual, com um futuro filho a partilha da licença poderá seguir um esquema diferente, sendo à mãe que caberá essa decisão:

“Se a O. deixar no próximo, voltarei a repeti-la com muito gosto (...) podemos não ter a mesma... a mesma facilidade de horários que tivemos com a F... Nesse caso, se a O. tiver de trabalhar mais do que quatro horas diárias, não conseguimos ficar os dois em casa tanto tempo com ela, portanto, vou deixar que a O. também escolha se quer gozar a licença toda ou não (...) Isso deixaria a decisão para ela. Eu ficaria disponível para partilhar a licença. Mas, se calhar, para recuperação dos próprios nove meses de gestação pode ser uma altura de descanso para a mãe ou não, não sei”.

Tal como para Simão, também para Bernardo a motivação para partilhar a licença reside na oportunidade de cuidar em conjunto e reforçar os laços conjugais e familiares, situação que também é enquadrada pela especificidade do horário de trabalho da mãe. Simão e Bernardo apresentam um perfil muito semelhante no que diz respeito à modalidade de partilha e aos objetivos que dizem ter estado na origem dessa decisão, apresentando, contudo, alguns traços distintivos, como veremos a seguir.

Bernardo tem 31 anos de idade, era diretor adjunto de uma farmácia (foi despedido cerca de quatro meses depois de ter gozado da licença parental inicial) e está desempregado, à data da entrevista, mas na fase final de um processo de emigração para um país europeu. É pai de uma bebé de ano e meio e partilha a licença parental inicial em três meses e meio. Está de licença parental inicial dois meses e meio consecutivos após o período obrigatório da mãe (analista, laboratório privado) quando a bebé tem um mês e meio de vida. A mãe volta a estar de licença para gozar o quinto mês, ao fim do qual regressa novamente ao trabalho. Bernardo reentra de licença para fazer o sexto mês. No início, o casal decide gozar cinco meses, subsidiados a cem por cento, porém, devido à negociação com a entidade empregadora do pai (difícil, tal como veremos no Capítulo VI, onde analisamos os padrões de comunicação e acolhimento da decisão do pai em contexto laboral), a licença acaba por se estender aos seis meses subsidiados a oitenta e três por cento do salário de referência. Portanto, ao todo, a mãe goza dois meses e meio e o pai três meses e meio. No fim do sexto mês de licença, a criança fica em casa, mas com o apoio dos avós paternos.

À semelhança de Simão, também Bernardo considera que dividiu o tempo de licença parental inicial de uma forma pouco habitual. Parece existir uma certa interiorização de que o bónus de trinta dias de licença é para ser gozado pelo pai, mantendo a mãe o gozo integral do tempo de licença de quatro ou cinco meses que já tinha antes da introdução deste bónus. Ou seja, embora a lei defina que após os quarenta e dois dias de licença exclusiva e obrigatória da mãe, a restante licença parental inicial pode ser dividida entre os dois progenitores conforme o desejarem, persiste a representação de que ao pai está reservado apenas o mês do bónus. Um esquema que parece estar interiorizado como *perfil normativo* de utilização da licença quando esta é partilhada. Nesse sentido, as opções que destoam desta norma acabam por ser inesperadas

e dissonantes ao confundirem e confrontarem os papéis dos progenitores com as habituais expectativas de género em situação de maternidade e paternidade. Acabam, portanto, por causar estranheza não só entre familiares, amigos e colegas, mas também junto dos próprios funcionários da segurança social, instituição a quem cabe atribuir o subsídio parental:

“Normalmente, o pai, no máximo, para ficar a partilhada, só fica os trinta dias. Nós fizemos ao contrário, fiquei o tempo máximo e ela é que ficou os trinta dias (...). A sociedade, em geral, acha isto muito estranho, de ela ir trabalhar mais cedo para eu ficar com o bebé (...). Nós até achámos engraçado porque, quando eu fui fazer a documentação na Segurança Social, ela própria dizia: “Ah mas você não pode fazer isso! (...) A senhora da Segurança Social, acho que até era a chefe de secção!... Acho que foi mesmo o primeiro caso que ela apanhou. Por ela, o tempo maioritário era a mãe e o pai, no máximo, tirava os trinta dias”.

A motivação para cuidar e estabelecer uma proximidade pai-bebé, que de outra forma seria mais difícil é, mais uma vez, na voz de Bernardo, uma das principais vantagens da partilha da licença parental inicial num contexto profissional onde se praticam longos horários de trabalho e aos quais acrescem ainda os tempos de deslocação:

“Acho que é bom, porque o pai também cria uma relação desde o início com o bebé. Se estiver a trabalhar não tem tanta disponibilidade. Acho que, hoje em dia, perdemos muito no dia-a-dia do trabalho, não é? Lá está, das oito às oito da noite. Eu, naquele mês em que trabalhava, eu chegava a casa estava a bebé basicamente a comer, a jantar e a ir para a cama, ou seja, o tempo que tinha com o bebé era muito, muito pouco e, pelo menos, nesta fase em que eles são tão pequeninos, realmente temos a possibilidade de estar com eles e isso é muito bom (...). Normalmente, o que fazia era: chegava a casa, dava-lhe banho (tentávamos que fosse eu a dar banho), já era oito e meia, comer e dormir”.

Este discurso remete-nos ainda para uma outra questão que é a da falta de tempo parental do pai quando não está em gozo de licença parental. Neste sentido, a licença parental inicial acaba por ser também valorizada como um instrumento de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, neste caso numa fase específica do ciclo de vida familiar que é a da transição para a parentalidade. A trabalhar a tempo inteiro, e com um horário longo, o tempo parental deste pai é muito diminuto. Nas palavras do entrevistado: *“havia muito pouco espaço de manobra para criar seja o que fosse”*. Em contrapartida, o gozo da licença aumenta a quantidade (e a *qualidade*) do tempo parental, o que contribui para que pai e bebé se impliquem mutuamente logo desde os primeiros tempos de vida. Assim, verificamos que a falta de tempo parental quotidiano por parte do pai e a não utilização das licenças parentais que lhe são disponibilizadas, também podem contribuir, de certo modo, para secundarizar a relação do pai com o bebé, ao mesmo tempo que se internaliza a ligação da mãe como principal cuidadora e elo de ligação do bebé, sendo ela a única utilizadora deste direito. Para além de desempenhar

um papel de conciliação, a licença poderá ter também um potencial de reprodução ou de inversão da desigualdade de papéis de género, não só no exercício dos papéis parentais, como no exercício dos papéis profissionais, tal como já abordado na discussão teórica.

A mobilização de Bernardo ocorre, mais uma vez, sob o paradigma do pai motivado para cuidar que vê na partilha da licença uma forma de concretizar o objetivo de presenciar e participar ativamente nos primeiros tempos de vida do bebé. No entanto, a forma como escolhem concretizar a partilha (os dois em casa, com tempo reduzido de alternância) e a quantidade de tempo que é efetivamente partilhado (praticamente metade-metade, sendo que o pai goza ainda mais um mês, inicialmente não previsto), deixam perceber a importância decisiva de outras variáveis. Assim, à semelhança de Simão, a ideia de força que o entrevistado destaca e que mais caracteriza ou tipifica este caso de partilha bonificada é, novamente, o reforço dos laços conjugais e familiares: a oportunidade de cuidar em conjunto que o casal vislumbrou ser possível devido ao horário de trabalho da mãe (apenas o período da manhã, entre as oito e as onze horas). É nesse sentido que Bernardo justifica a opção pela licença partilhada, enquanto oportunidade para estarem *“os três mais tempo a partilhar o momento especial em família”*:

“A nossa ideia (...) foi aproveitarmos aquele tempo o máximo possível com ela, sabendo que ela estaria só a trabalhar durante três horas, ou seja, ela passado horas estava em casa. Então conseguíamos estar os três mais tempo a partilhar este momento especial em família (...). A ideia era, realmente, aproveitarmos aquele tempo os três da melhor maneira”.

Não podemos, contudo, deixar de mencionar que no caso de Bernardo, para além do cuidar em conjunto, há um outro fator incentivador da divisão do tempo parental mais generosa para o pai. Quando questionado sobre outros motivos que teriam pesado na decisão de partilhar a licença, Bernardo acaba por mencionar que o facto de a mulher receber um salário mais reduzido (de acordo com o horário também reduzido) também pesou na decisão de ser ele a gozar a maior parte da licença, tornando-se, neste caso, mais compensador do ponto de vista económico:

“Foi o facto também de irmos receber melhor. Eu ganhava relativamente bem na farmácia, mas também como ganhava bem descontava muito. O facto de ficarmos em casa aumentou-nos bastante até o rendimento, ou seja, ficávamos em casa com a bebé e ainda recebíamos mais, logo também pesava, não é? (...) Ela recebia menos”.

Esta vertente da compensação financeira associada à licença remete-nos para uma motivação mais instrumental que se acentua junto de outros entrevistados cujos casos analisamos mais adiante, no entanto, não queríamos deixar de referenciar aqui que o valor

monetário do subsídio parental também é um elemento valorizado pelos pais trabalhadores cuja mobilização em torno desta licença acentua como principal motivo a variável cuidadora. Tal como discutido anteriormente, o grau de *desmercadorização* das licenças é essencial quando se pretende mobilizar os homens. Quando interrogados sobre o porquê da partilha da licença na modalidade bonificada, os pais entrevistados não mencionaram o facto de ser uma licença bem paga ou que receberiam um subsídio parental de valor igual ou superior ao seu salário mensal. Não obstante, consideramos que se trata de uma questão crucial e subjacente à mobilização do pai, mencionada por alguns pais como um fator tido em consideração no momento da decisão de gozar a licença. Com efeito, tal como Bernardo, também Nélio e Florindo, outros dois entrevistados, nos transmitem que o subsídio parental é aliciador, e eventualmente compensador, deste ponto de vista mais económico.

Nélio tem 34 anos, é licenciado e trabalha como formador numa empresa de grande dimensão do setor privado. É pai de uma rapariga de quase quatro anos e de um rapaz de nove meses de idade. Partilha com a mãe um mês de licença parental inicial apenas na primeira filha, quando esta tem cinco meses. Ao todo são gozados seis meses de licença subsidiados a oitenta e três por cento do vencimento de referência, a mãe goza cinco e o pai um. No final da licença do pai, a criança entra na creche com seis meses de idade. Ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro, a mãe (à época a trabalhar numa creche) com a dispensa para amamentação. Segundo este pai, era o primeiro filho e por isso decidiram gozar ao máximo o que podiam, no entanto, admite que *“o fator de cálculo também teve um peso”*, até porque, à época, os subsídios de Natal e de férias ainda eram contabilizados no cálculo dos valores dos subsídios parentais.

“Porque o cálculo dos subsídios era feito tendo por base entre o vencimento bruto dos últimos seis meses e eram considerados o subsídio de Natal e o de Férias (...) Fizemos contas e como havia o pagamento dos subsídios de férias, quer no meu caso quer no caso dela, nós ficávamos a receber de licença tanto ou mais como se estivéssemos a trabalhar (...) não havia a quebra de um rendimento acentuado. Isso também foi tido em conta, como é óbvio”.

No entanto, Nélio acaba por regressar ao trabalho e não gozar o mês todo de licença. Este regresso antecipado ocorre já no âmbito da influência de outras variáveis que remetem para o contexto profissional e que serão analisadas com maior detalhe nos Capítulos V e VI.

Florindo tem 43 anos de idade e é técnico de recursos humanos no setor público. É pai de duas crianças: um rapaz de dez anos e uma rapariga de três. Só esta foi abrangida pelo novo regime de licenças em vigor desde 2009. Partilha o sexto mês de licença parental inicial com a

mãe, uma psicóloga a trabalhar no setor público. Ao todo são gozados seis meses subsidiados a oitenta e três por cento do vencimento de referência.

Conjugam-se aqui alguns fatores: o desejo de ficar com a filha, que assim também fica em casa mais tempo e o valor do subsídio avaliado como compensador. Neste caso é ainda sublinhada a vantagem da convergência de sistemas “entre a administração pública e o setor privado”, que vem “melhorar significativamente as coisas” ao aumentar substancialmente o subsídio concedido:

“Eu gostei da ideia de poder ficar um mês com a minha filha, não é? Por isso, por isso, por gosto porque, obviamente, eles são muito pequeninos e acho que, de facto, se ela puder entrar para a escola aos seis [meses] e não entrar aos cinco é preferível. (...) eu também, aquele mês, ganhei mais dinheiro do que ganharia se estivesse a trabalhar. Por isso, até financeiramente acabou por ter alguma vantagem. Não foi nada de extraordinário, não é que tenha sido decisivo mas (...) pelo menos não teve o impacto negativo de me levar a mudar de ideias por questões financeiras (...). A convergência que é feita entre a administração pública e o privado, neste caso, é uma convergência que melhora significativamente as coisas (...). Mas, vamos ser sinceros, apesar de tudo, as condições do subsídio eram simpáticas”.

Tal como referido, esta dimensão instrumental do gozo da licença pode ser ainda mais evidente nos casos em que a fragilidade da elegibilidade da mãe ao subsídio parental (porque é gerente da sua própria empresa, ou porque desconta para um sistema que não prevê este subsídio) é apresentado como o motivo principal para a mobilização do pai. Analisaremos esses casos mais à frente.

Retomando os casos de partilha de Simão e de Bernardo, é importante referir também que esta modalidade de partilha com alternância reduzida (uma vez uma boa parte do dia estão os dois, pai e mãe, em casa), mas com presença mais prolongada do pai (que goza um tempo de licença igual ou superior ao da mãe) deixa antever a importância do papel concordante da mãe que não quer ficar sozinha, que precisa de apoio e que implica o pai nesse processo, fazendo com que ele se mobilize para um tempo de licença mais longo do que o habitual:

Bernardo

“Ela também me queria em casa para ajudar porque ela depois também pensou que seria muito tempo seguido só com ela” (...) Também sinto que a minha esposa se sentiu mais apoiada nesse sentido. Como também estava mais disponível, acabámos por conseguir ajudá-la mais. Ela sentia-se muito cansada, ela diz que dar de mamar era realmente muito cansativo, às vezes sentia-se mesmo muito em baixo e também podia contar comigo para, pronto, para naquele momento estar a descansar um bocadinho, ou fosse o que fosse. De outra maneira acabava e tinha que estar a tomar conta dela, então assim conseguíamos conciliar tudo”.

Simão

“Porque eu passava muito mais horas a trabalhar, nem sequer tinha horário de amamentação, isso facilita bastante, e ela iria ter que passar pelo menos dez horas com ela, cá em casa, e era difícil, na altura, ir com ela passear para algum lado, levá-la, levar o carrinho, levar a mala, temos que levar montes de coisas”.

Há aqui uma ideia de apoio no sentido pai-mãe, fator que nos interpela sobre se o lugar do pai, estando a mãe em casa uma boa parte do dia, ficará limitado a um papel de ajudante, algo secundário, mantendo-se a mãe como a principal referência dos cuidados, e reproduzindo os pais uma representação mais essencialista dos géneros materno e paterno. Não nos parece ser esse o cenário que enquadra ou caracteriza estes dois casos. A partilha e a participação são as ideias mais fortes dos discursos destes pais. Em ambos os casos, existe a representação de uma ligação mais forte entre mãe e bebé nos primeiros tempos de vida, sobretudo associada à amamentação, todavia afirma-se a importância da agência do pai da qual também depende o seu lugar nessa relação/ligação com o bebé:

Bernardo

“Acho que, realmente, pela própria biologia da questão, o bebé tem sempre uma dependência maior da mãe inicialmente, mas que poderá ser suprida e nutrida pelo pai se ele o desejar. Mas claro não sinto que seja totalmente igual, porque fazem os dois falta, mas talvez seja realmente um bocadinho... a ligação com a mãe acho que é sempre um bocadinho superior que é a do pai”.

“Por exemplo, se agora acontecesse alguma coisa a algum de nós, acho que tanto eu como ela, estávamos completamente à vontade para tomar conta da bebé, para a educar e dar-lhe tudo o que ela precisava. Talvez na fase inicial, como há a tal questão biológica da própria gravidez e da amamentação, talvez haja um elo maior com o bebé da mãe”.

Para além disso, Bernardo está determinando a ser um pai presente na vida da sua filha afirmando não querer reproduzir a distância que sentiu na relação que teve com o seu próprio pai:

“O meu pai, quando eu tinha três anos, foi tomar conta dos meus avós e então deixou a minha mãe sozinha comigo, ou seja, tive uma situação de total ausência do pai durante a maioria da minha infância e adolescência (...) daí eu querer estar tão presente na vida da minha filha e não penso sequer fazer uma coisa”.

Os discursos dos entrevistados não nos sugerem estarmos perante interpretações essencialistas dos géneros materno e paterno. Tanto em Simão como em Bernardo, não se distinguem claramente competências ou formas de cuidar diferentes entre pai e mãe e a ligação mãe-bebé parece poder ser compensada pela agência mais pró-ativa do pai; cada um destes dois entrevistados acaba por mencionar que nem todos os homens têm a mesma vontade de se envolverem nesses cuidados do mesmo modo como eles o fizeram:

Simão

“Talvez [eu] sinta mais o outro lado... as mulheres tentam que os homens cuidem e depois eles acabam por não querer. (...) as experiências que tenho vivido lá, mesmo na minha empresa, uns preferem tirar, outros não preferem tirar, acham que isso deve ser um papel desempenhado pela mulher”.

Bernardo

“Eu acho que se o homem quiser cuidar, uns terão mais jeito que outros, como as mulheres também, mas acho que tem todo..., pode e consegue estabelecer o mesmo... um contacto importante, não é, o mesmo contacto. A mãe é sempre mãe, mas o pai também pode ser o pai e isso só depende dos pais em si de quererem e estarem dispostos e disponíveis para o bebé e para as necessidades dele. (...) lá está, a igualdade não é só para umas coisas, acho que deve ser também para todas. E a maternidade, acho que também o pai aqui deve ser mais presente e partilhar mais estas tarefas da maternidade, porque se queremos neste sentido dizer que também, pronto, que temos algumas responsabilidades como pai, também temos que depois assumir as responsabilidades. Acho que é nesse sentido, também depende de nós. Se calhar, acho que há muitos homens que não têm qualquer tipo de vontade de o fazer”.

Concluimos que se a especificidade da inserção profissional da mãe, com o seu horário reduzido, teve um papel decisivo na mobilização para a partilha da licença e na divisão desse tempo entre os dois (os dois em casa com alternância reduzida), a orientação fusional que a relação conjugal destes dois casais nos sugere, ao optarem sempre que possível por fazerem tudo em conjunto, também tem um papel nessa escolha. A mobilização para a licença parece, assim, seguir o objetivo do bem comum – conjugal e familiar -, que se sobrepõe a um bem mais individual. Ou seja, a agência do casal sobrepõe-se à agência individual de cada progenitor em reivindicar um tempo só seu com o bebé. Privilegia-se o tempo familiar sobre o tempo individual. E embora o pai não assuma aqui a figura do pai igualitário, poderemos falar de um pai participativo, que divide com a mãe as tarefas e os cuidados, não só em torno do bebé, mas também as da lida da casa.

É, todavia, a inserção profissional da mãe que define, em última instância, os limites e as possibilidades deste modelo de partilha mais fusional assente no bem familiar. Passando a mãe a ter um horário de trabalho mais regular, entre trinta e cinco a quarenta horas semanais, passará também, eventualmente, a partilha da licença para um perfil mais normativo: a mãe gozaria o tempo integral e o pai o mês do bônus:

Bernardo

“Se a minha esposa trabalhasse o tempo inteiro, nem eu nem ela quereríamos, ou seja, não queria tirar tempo dela como mãe. Nós só decidimos assim porque as nossas profissões nos permitiam que ela estivesse presente, caso contrário ela teria ficado o tempo todo e eu é que tirava os trinta dias. Porque a ideia também era dar de mamar à bebé o máximo tempo possível”.

Verificamos também que se, por um lado, esta modalidade de partilha pode ser menos desafiadora do ponto de vista da autonomia e da independência do papel do pai, pois parece não o interpelar na experiência de cuidar a solo, como o único cuidador do bebê em casa a maior parte do tempo, não deixa, por outro lado, de apresentar alguns elementos interessantes. Um deles é a forma como contribui para uma certa despenalização dos custos da maternidade no mercado de trabalho (Ferreira *et al.*, 2009): por não ser previsivelmente a mãe quem goza os quatro ou cinco meses de licença parental inicial; por se observar uma divisão mais equitativa do tempo global de licença parental inicial disponível em que o pai se mobiliza por um período mais longo do que o habitual. Questiona, assim, o perfil *mais normativo* de partilha da licença em que a mãe goza integralmente o período de quatro ou cinco meses e o pai apenas o mês do bônus; interpela-se o mercado de trabalho a familiarizar-se com a saída mais prolongada do pai em substituição da mãe. Embora, de certo modo, se contorne o princípio inspirador da introdução do bônus (o pai teria de ficar sozinho em casa e a mãe regressar ao trabalho), a licença acaba por ser partilhada do ponto de vista de uma repartição mais igualitária do tempo de licença disponível. Por outro lado, ambos estão em casa numa lógica de divisão muito partilhada de tarefas em que o pai é participante lado a lado com a mãe; ou seja, de alguma forma, esta partilha em conjunto também interpela estereótipos de género.

Podemos afirmar que nos dois casos de partilha apresentados foi feita uma apropriação mais familiar da licença parental inicial por oposição a uma apropriação mais individual, em que o pai tem um tempo só seu para cuidar sozinho do bebê. Estes dois “paradigmas” de apropriação da licença parental inicial acabam por se refletir no modo formal como a própria partilha é concretizada. Sob uma apropriação mais individual encontramos sobretudo uma modalidade de partilha alternada, em que a presença de um dos pais implica a ausência do outro; na apropriação mais familiar encontramos duas modalidades de partilha: uma em que continua a haver alternância dos progenitores, mas por períodos de tempo mais reduzidos, estando pai e mãe em casa uma boa parte do tempo ao mesmo tempo (são disso exemplo os dois casos de partilha que acabamos de apresentar, Simão e Bernardo); a outra forma de partilha é concomitante pois pai e mãe estão os dois em casa a tempo inteiro em simultâneo: o pai está de licença a gozar o mês do bônus, a mãe está de férias durante um mês. Se a partilha alternada por tempo reduzido aparece na nossa pesquisa mais associada ao *pai participativo*, veremos nos três exemplos seguintes que a partilha da licença em simultâneo tende para o *pai ajudante*, na qual a participação lado a lado parece ter sido substituída pelo apoio/ajuda em que a mãe está no palco e o pai nos bastidores.

É o caso de Carlos, Joaquim e Flávio três pais cujos períodos de partilha da licença parental duraram trinta dias (o mês do bônus) e coincidiram com o mês de férias da mãe, ou seja, pai e mãe estiveram em casa os dois em simultâneo: o pai de licença, a mãe de férias. Trata-se de um modelo de partilha que continua a promover a mobilização do pai, todavia, são casos que se distinguem dos demais pois apresentam um perfil específico: por um lado, prolongam a ausência da mãe em relação ao mercado de trabalho pois, para além dos quatro ou cinco meses de licença parental inicial, esta ainda goza, de forma imediata e consecutiva, mais um mês de férias; por outro lado, desafiam o próprio espírito da lei que prevê a alternância dos pais. Estes três casos parecem ser menos interpeladores do ponto de vista do desempenho de papéis de género mais tradicionais - a mãe é a protagonista e o pai um ator mais secundário para ajudar no que for necessário; em alguns momentos do discurso projeta-se uma certa infantilização ligada à falta de competência por parte do pai, mais *distraído, desorganizado, brincalhão, ainda criança...* No entanto, não deixa de ser uma experiência marcante para o pai e que, em certos contextos, pode mesmo funcionar como uma alavanca para uma maior autonomia futura enquanto cuidador autónomo, mantendo-se, todavia, a naturalização do papel prioritário da mãe.

- ***O tempo familiar – “cuidar em família” (partilha simultânea)***

Joaquim tem 39 anos de idade e é contabilista numa fábrica. É pai de dois rapazes (o terceiro a caminho) com seis e quatro anos de idade. No filho mais novo partilha com a mulher, gerente de loja em empresa familiar, um mês consecutivo de licença parental inicial tem o bebé cinco meses. Durante o mês de licença “do pai”, a mãe está em casa de férias. No fim da licença do marido, a mulher entra de licença parental alargada por três meses. Ao todo, são gozados nove meses de licença: seis meses de licença parental inicial, cinco a mãe e um o pai, subsidiados a oitenta e três por cento do vencimento de referência, mais três meses de licença parental alargada, gozados pela mãe e subsidiados a vinte e cinco por cento do vencimento de referência. No final dos nove meses de licença, a criança fica com a avó materna até ao ano de idade quando entra na creche. Os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro, a mãe com duas horas de redução diárias.

Joaquim manifesta-se claramente entusiasmado e motivado para cuidar e estar presente na vida da criança desde o seu nascimento:

“Eu, ao fim ao cabo, era para ter um pouco mais de tempo com o meu filho tão pequenino e para gozá-lo, portanto, é sempre bom termos, estarmos mais perto do nosso filho, pelo menos acompanhar também os primeiros passos passinhos dele e...e para vê-lo crescer”.

No entanto, a ideia que consideramos mais forte e que para nós é transversal ao longo do seu discurso, é a de um *pai ajudante*. Joaquim deixa perceber que uma das componentes mais valorizadas na partilha da licença parental inicial é a possibilidade de dar apoio à mãe numa fase específica de grande vulnerabilidade e fragilidade:

“A ideia seria eu, um pouco, eu também estar presente e eu só tenho pena que esse mês não seja na mesma altura que... ela está logo de baixa porque, ao fim ao cabo, seria uma ajuda extra, porque é uma fase logo do início quando nasce o bebé, a mãe precisa sempre de ajuda, porque está mais debilitada; e aí era um pouco para também acompanhar (...)Eu acho que sim, que ajudei a minha esposa porque, ao fim ao cabo, ela estando quase cinco meses com o bebé, a gente sabe que acaba por ser às vezes fatigante mesmo... Havia hipóteses de nós, em termos dos sonos, conseguirmos em que um ficasse mais tempo a dormir para descansar, para o outro estar com o bebé. (...) porque o S. foi um menino com muitas cólicas e acordava várias vezes e era bom retomarmos o sono, pelo menos a mãe, para eu depois poder ajudar, não há dúvida”.

A intervenção do pai acaba, assim, por ser principalmente valorizada como um tempo de apoio à mãe. Verificamos aqui que o perfil do pai ajudante pode estar associado a uma visão mais tradicional dos géneros materno e paterno, transparecendo uma naturalização do papel da mãe sublinhada pela referência espontânea do entrevistado ao “instinto maternal”:

“Na altura, a minha mulher fazia as sopas, ele bebia muito o leite e sim também preparava o biberon, mas a minha mulher tomava mais conta (...). Nós partilhámos um bocado as tarefas, mas mais, se calhar, a mãe, preocupada com se acontecia alguma coisa, aquela coisa, preocupação mais das mães (...). É instinto maternal (...) o agarrar, o tomar, o dar banhinho... Nós também aprendemos muito, nós demos ginásticas aos meninos, fizemos os dois pré [preparação para o parto], antes do bebé [nascer]”.

“Eu digo que se fosse sozinho... esta hipótese de a minha mulher poder tirar as férias, porque tinha direito a gozar, por um lado, senti-me mais à vontade. Ainda não vi uma situação de eu ter que ficar sozinho com o bebé”.

Para Joaquim ficar sozinho com o bebé só estaria associado a uma impossibilidade da mãe. Não se equaciona, neste caso, a motivação individual do pai que vê na partilha da licença uma oportunidade de ter um tempo sozinho com o bebé como meio de reforçar o laço pai-filho. Em contraste, Joaquim aparece-nos como um pai mais espetador, embora pronto para apoiar sempre que necessário, do que um pai participante; delega na mãe os primeiros cuidados ao bebé, vendo nela as competências naturais que o pai não tem. Além disso, considera ser difícil para uma mulher conciliar a carreira profissional com o seu papel de mãe, acabando por ver na partilha da licença uma forma de o pai a ajudar nessa conciliação:

“Que as mulheres dão muito mais valor também, agora, ao trabalho... e querem se valorizar um pouco mais... querem ser igualadas aos homens e, se calhar, descuram um bocado essa parte das crianças. Mas tentam conciliar as duas coisas que, às vezes, não resulta, que é difícil. Uma mulher quer ter sucesso a nível profissional, não consegue conciliar (...) e aí esta licença parental, parte do pai, pode vir..., pode ajudar e ajuda certamente. Se calhar, há muito pais que ficam sozinhos porque a mulher não pode largar o posto de trabalho”.

Assim, Joaquim revela-se um pai pouco autónomo e algo inseguro nos cuidados diretos ao bebé durante os seus primeiros meses de vida, não se sentindo totalmente competente, receio que prevê ser partilhado pela sua mulher embora considere que ela lhe dá espaço na relação com o filho, assumindo os momentos lúdicos especial importância:

“Eu, às vezes, sinto receio de alguma coisa que eu não esteja a fazer bem (...) Sim, é claro que ela tem sempre aquele... aquele desconfiar de qualquer coisa que eu não estou a tomar, mas sim, confia, confia (...) sim, sim, ela até às vezes, exige: “Ó N. vê lá, de vez em quando, vai lá estar um bocado com o pequenino”. Porque às vezes também estou meio distraído, a gente tem de pensar que esse mês de férias também sabe-nos bem, também podemos descansar um bocado do stress do trabalho e também é bom. Mas pronto, também participava muito nas tarefas e brincava muito com ele”.

Não se sentiria muito à vontade em ficar sozinho de licença com o bebé sem a presença da mãe, considerando que esse cenário poderia colocar algumas dificuldades do ponto de vista da continuidade da amamentação:

“Acho que essa situação poderá ser complicada para um pai que está sozinho. Se calhar, se tivesse numa situação: “Por que é que o bebé está a chorar?” Se o bebé, neste caso, acabou de mamar...tomar o biberon... Eu, também faz-me confusão... As mães fazem... têm a amamentação os nove meses. Depois, se o pai fica, a mãe tem que estar presente para dar. Às vezes, o que fazem, é congelam o leite e dão de biberon (...). Nessa situação, um pai vê-se numa situação que não (...) vê-se assim um bocado aflito. Claro que nessa situação tive sempre a ajuda (...). Não estive nessa situação de estar sozinho, mas sim com a minha mulher. Nós, de alguma forma, ajudávamo-nos um ao outro. Mas a mãe, a mãe a cem por cento é aqui a V.”.

Esta modalidade de partilha simultânea da licença tende a eleger a mãe como a cuidadora principal e a naturalizar as suas competências (a mãe é aquela cujo sono se interrompe ao menor barulhinho) ao mesmo tempo que remete o pai (com o sono mais pesado, mais distraído, mais criança e brincalhão) para um papel de suporte à mãe:

“Não há dúvida, por exemplo, quando nós vamos algum lado, seja um parque, seja um cinema com os meninos, a parte logística de levar..., mesmo nas viagens quando vamos para fora, ela é que tem de tratar da parte da logística, porque eu metade das coisas deixava cá: é os biberons, a chucha o... lembra-se de tudo, não há dúvida, que ela tem e ela esquematiza tudo, escreve as coisas, o que é que é preciso quando vamos de férias, porque senão eu deixava metade das coisas, não há dúvida [risos] (...). Por exemplo, o acordar, eu agora falo porque eu tenho o sono muito pesado (...) mas a mãe qualquer coisa ou barulhinho...no caso do T., agora já grande, ele diz, fala baixinho assim: “mãe”, baixinho, e ela acorda logo, eu não, só dormir (...). Ah, é sempre a mãe! É sempre a mãe! Às vezes...a mãe quando vem mais tarde ou eu deito-os mais cedo, como fui eu que deitei, eles, no dia seguinte, ou durante a madrugada, chamavam pelo pai, mas quase sempre é a mãe, quase sempre é a mãe, não há dúvida”.

Não obstante o seu papel de apoio à mãe, no seu desempenho de pai carinhoso e brincalhão, a experiência que tem vindo a acumular em casa com a mãe dá-lhe agora mais segurança para gozar a licença sozinho caso necessário, por exemplo, se a sua mulher não pudesse tirar férias. No entanto, preferencialmente, opta por gozar a licença acompanhado da mulher deixando perceber que a prioridade que dá à coesão familiar sobre o exercício de uma parentalidade mais autónoma e individualizada:

“Claro que agora já tenho alguma experiência. Neste momento, se nós... se eu decidir tirar um mês e se a minha mulher não puder que tirar um mês de férias, acho que consigo dar conta do bebé, mas acho que é vantajoso podermos estar...”.

Em sintonia com o perfil de Joaquim, encontramos Carlos, um pai que seguiu uma modalidade de partilha semelhante: partilhou um mês de licença parental inicial e nesse mês a mãe também estava em casa de férias. Como veremos em seguida, trata-se de um pai que naturaliza as competências da mãe e que também acaba por desempenhar um papel mais secundário nos cuidados ao bebé, embora se manifeste muito envolvido na vida familiar e na relação com os filhos onde destaca o carinho e a brincadeira.

Carlos tem 39 anos de idade, é adjunto de loja num hipermercado, onde tem um contrato de trabalho sem termo, e é pai de duas raparigas de seis e dois anos de idade. Partilha um mês consecutivo da licença parental inicial quando a sua filha mais nova tem cinco meses. Durante esse seu mês de licença a mulher, professora primária contratada, não regressa ao trabalho e fica também em casa de férias. Ao todo, são gozados seis meses: cinco a mãe, um o pai. Após o fim da licença “do pai”, a criança entra numa creche e ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro, a mãe com a redução de duas horas diárias para aleitação. Da análise do seu discurso, evidencia-se o papel de um pai apoiante, pouco autónomo e, sobretudo, dependente da orientação e coordenação da mãe, a quem reconhece um papel de referência não só em relação aos filhos, mas na vida familiar em geral:

“Sem dúvida alguma, eu digo sempre isto, quem manda é ela. Isso não há dúvida nenhuma. Isso não há dúvida nenhuma. Eu se não fosse ela, acho que nesta altura nem... Eu era muito desorganizado e a minha mulher é muito, muito certinha. Eu agora já estou um bocado mais... Sou sincero, se não fosse a minha mulher não era tão organizado como sou. Ela, realmente, é o meu braço direito e o braço esquerdo (...). É mais ela que decide, é mais ela que regula o dia-a-dia do que eu”.

Foi a sua mulher que lhe falou da possibilidade da licença, que Carlos acolheu prontamente. No entanto, acabou por não ficar sozinho pois, segundo ele, a mulher decidiu tirar férias.

“Foi a M., foi a M. que me disse (...). E eu disse que sim, claro que sim. Não, a M. disse: “é pá tens direito a 30 dias...”; “é pá então quero tirar, claro que sim” (...). Não, não, a M. decidiu tirar férias”.

Se o encantou a possibilidade de ficar em casa mais próximo da sua filha, salienta também a utilidade da partilha da licença parental inicial como forma de apoiar a mãe, o que só foi possível na segunda filha com a nova lei que introduz, em 2009, a licença parental inicial:

“Na segunda já tive direito aos 30 dias... os 30 dias de licença. Porque acho que é importante... primeiro achei muito pouco, porque é numa fase em que realmente a minha mulher precisa de ter todo o apoio possível”.

À semelhança de Joaquim, Carlos denota no seu discurso ser um pai muito envolvido afetivamente com as duas filhas, destacando-se nessa relação, além do afeto, uma forte componente lúdica. Embora afirme ter gozado todo o tempo de licença parental bem paga a que teve direito quando nasceram as suas duas filhas, também sentia alguma insegurança a participar nos cuidados ao bebé revelando pouca confiança e autonomia:

“Eu...agora sim. No primeiro filho não sabia nada, sou sincero, não sabia nada e aprendi muito com ela. Muito mesmo, muito mesmo (...). Nós mais ou menos dividíamos, dividíamos as coisas. Eu dava-lhes banho quando podia, portanto, os meus horários não são certos, trabalho por turnos, mas a parte de tocar, ou seja, com medo de... de aleijar... era um bocado assim. Ela não”.

À semelhança de Joaquim, também Carlos afirma que a mãe tem uma competência natural “que nasce com elas” para ler e interpretar os sinais do bebé, por exemplo, diferenciar os choros, saber se são de fome, de desconforto por causa da fralda, etc., algo que, na sua opinião, o pai naturalmente não tem; saberes e intuições que Carlos também associa à ligação profunda entre a mãe e a “semente” que nasce e cresce durante o período de gestação:

“A parte dos choros, é isso que a mãe sente, é impressionante, parece que tem um dicionário. As mães parecem que têm um dicionário: tem fome, tem cocó (...). Eu acho que nasce com elas (...). Há uma ligação muito profunda, a semente nasce e depois há aquela ligação desde... porque elas sentem, as mães sentem o bebê que é uma coisa que nós não sentimos, nós homens não sentimos”.

Flávio é outro pai que partilhou a licença parental inicial com a mãe do bebê na modalidade simultânea, pois nesse “mês do pai” a mãe também estava em casa de férias. Flávio tem trinta anos de idade e é licenciado, mas trabalha como administrativo num banco privado onde tem um contrato de trabalho efetivo. É pai de um bebê de nove meses e partilha um mês de licença parental inicial quando este tem cinco meses de idade; a sua mulher, sua colega de profissão, goza férias durante o período em que o pai está em casa. Após a licença “do pai” a mãe recorre a mais dois meses de licença parental alargada subsidiada a vinte e cinco por cento do salário de referência. Ao todo são gozados oito meses de licença parental, sete a mãe e um o pai. Após a licença alargada da mãe, é o pai que coloca três semanas de férias e fica em casa sozinho com o bebê, ficando ele responsável pela adaptação do bebê à creche. Após os períodos de licenças e de férias do pai, ambos regressam ao trabalho a tempo inteiro, a mãe com redução de duas horas diárias para aleitação.

A motivação para a partilha da licença segue como tópico principal a relação da mãe com a criança e não tanto o reforço da relação pai-filho. A partilha da licença não é motivada pela intenção de dar tempo e espaço exclusivos ao pai, para que possa beneficiar de um tempo só seu com o bebê. Ao contrário, a motivação para a partilha segue o critério do bem-estar familiar que, neste caso, significa o apoio do pai ao tempo e ao espaço da mãe com o bebê. O recurso à licença parental alargada traduz a vontade de proteger e prolongar o tempo mãe-bebê, sendo que protelar a entrada na creche é, acima de tudo, adiar o afastamento entre mãe e bebê:

“Inicialmente a nossa ideia era ele entrar ao sexto mês, nem sequer conhecíamos esta hipótese, os dois meses [de licença] alargada, não conhecíamos de todo. Começámos a chegar ao quinto mês e a minha namorada começou a... a ser difícil encaixar a ideia de ter que ir trabalhar e de ter que o deixar. Estava mesmo a ser difícil. Inclusive, quase em desespero disse: “Ah não, eu vou-me despedir e eu não aguento, eu não consigo deixá-lo! Ele tão pequenino na escola, eu não consigo! Temos que arranjar uma solução e eu despeço-me e eu arranjo...!”. Portanto, estava mesmo nessa situação e eis que numa pesquisa casual, na Internet, ela descobriu essa hipótese! Imediatamente pediu à sua chefia, a chefia aceitou e pronto, foi a nossa salvação! Foi muito bom”.

Após o nascimento e nos primeiros meses de vida do bebê, o pai parece ter tido um papel mais secundário. Apoiava e está lá disponível para o necessário, mas mantém uma relação menos implicada com o bebê. Este posicionamento parece ter por base a perceção da prioridade da proteção da relação mãe-bebê e da amamentação, mas não só, pois é acompanhado de uma

distinção de géneros parentais que projeta na mãe uma segurança natural convertida em competência:

“Confesso que, primeiro pelo facto de amamentar, era mais natural que ela aguentasse um peso maior do que o meu e também porque a mãe... se calhar, nós achamos que que [os bebés] estão muito mais seguros com as mães do que com os pais, ou as mães têm muito mais segurança naquilo que fazem do que os pais, principalmente nos primeiros tempos de vida. Sempre que pensámos em partilha, pensámos sempre num período inicial dela e depois um período após meu”.

É através do discurso de Flávio que fica mais explícito aquilo que Joaquim já tinha antecipado sobre a falta de confiança da mãe nas competências cuidadoras do pai. Verificamos que a modalidade de partilha simultânea da licença em que a mãe também está em casa de férias pode não estar associado à falta de autonomia e de vontade do pai para cuidar sozinho, mas também à posição da mãe que, não confiando plenamente, não dá ao pai o tempo e o espaço necessários à construção da autonomia paterna:

“No início, nos primeiros cinco meses de vida, ela teve sempre muito mais o sentimento que ela cuidava melhor do que eu, que eu não tinha os cuidados necessários com ele, ou melhor ela não se sentia à vontade (...) lá está, para determinadas coisas. Mas ela não se sentiria à vontade de deixar, com ela e comigo em casa, ela sair para fazer o que quer que seja (...). E se fosse no quinto mês, se no quinto mês ela tivesse que voltar ao trabalho, de certeza absoluta, que ela não tinha a confiança que tem hoje em dia, que tinha no oitavo mês”.

No entanto, este caso de partilha simultânea mostra-nos como a experiência concreta da licença pode, ela própria, inverter esta previsibilidade e funcionar como uma alavanca de autonomia do papel parental do pai face ao papel da mãe. Deste modo, o mês de licença partilhada em que Flávio ficou em casa teve, segundo este pai, um impacto decisivo marcando uma diferença entre o antes e o depois. É na experiência da licença a três que a mãe passa a reconhecer competências cuidadoras no pai e que este começa a sentir-se mais confiante à medida que vê o seu papel parental ser cada vez mais reconhecido pelo bebé e, depois, também pela mãe. Segundo Flávio, durante aquele mês o bebé passa a interagir com o pai de uma forma diferente do que acontecia até então. Esse período “do pai”, mesmo com a mãe em casa, acabou por ter efeitos não só no reforço da coesão familiar, como também no reforço da relação pai-filho e ainda na reconfiguração do papel e da identidade do pai:

“A partir do momento em que eu tirei a licença, os três, foi espetacular: mudou a minha relação com o meu filho, mudou a minha relação, da minha namorada e de ver nós os dois porque, nesse mês que estive em casa, foi super importante, foi uma diferença abismal naquilo que eu tinha com o meu filho e aquilo que eu tinha até então. Eu, até aos primeiros cinco meses de vida, eu confesso e digo a toda a gente que é uma porcária, para o pai é uma porcária, porque ele nem sequer nos reconhece. Nós sofremos, como sofre a mãe, deixamos de ter a nossa vida, deixamos de fazer as coisas que nós gostamos, deixamos de ter os nossos tempos, vivemos exclusivamente para o nosso filho, ou para a nossa filha, e o pai nem sequer tem o “reconhecimento” (entre aspas), porque o filho olha para ele da mesma forma que olha uma pessoa que vê pela primeira vez. Esse mês que eu estive em casa com ele e com a minha namorada mudou completamente isso, cresceu uma ligação nesse mês que é uma coisa...gigante, foi do dia para a noite. E a partir daí, e ela observando, como eu comecei a cuidar mais dele, a brincar mais com ele, ele começou a sorrir mais para mim, ele começou a interagir mais para mim, ela viu que nós tínhamos uma ligação tão forte como a deles e foi também um momento de viragem para ela. Ela hoje está tão à vontade, ela sabe que eu cuido tão bem dele como ela cuida, e essa imagem ela não tinha antes dos cinco meses, antes do período que eu estive com ele. Como ele já... olhava-me com os mesmos olhos que olhava para a mãe, já havia um reconhecimento, finalmente todo o esforço que eu tinha tido”.

A forma como Flávio fala do antes e do depois dá visibilidade a uma relação de causa-efeito, uma vez que é a experiência da licença que o faz sentir-se numa relação parental que até aí ainda não se tinha materializado em pleno. Num contexto inicialmente mais tradicional, a experiência da licença a três também pode provocar uma mudança ao nível de representações e de práticas de papéis parentais, a fronteira entre o pai e o bebé, que Flávio sentia *naturalmente* mais envolvido com a mãe, vai-se esbatendo com o decorrer da licença:

“Acho uma coisa extraordinária, a diferença de comportamento e a diferença de relacionamento entre um filho e um pai depois de estar este período em casa (...). Comecei a ter uma confiança e um amor extraordinário com o meu filho, que não tinha até então. Tinha amor, mas não era aquela cumplicidade, aquele companheirismo, porque, lá está, ele não me reconhecia, ele ainda não... acho que ainda não me tinha como pai. Isso mudou completamente, mudou para mim, mudou o relacionamento com a minha namorada, que ela começou a confiar em mim a cem por cento para cuidar dele o tempo que for preciso”.

Este caso de partilha revela-nos que não são apenas os casos em que o pai está sozinho aqueles que interpelam e promovem o papel do pai cuidador ou a intimidade e proximidade da relação pai-filho. Neste caso, o gozo da licença em simultâneo significou para Flávio um ganho de autonomia e um marco na sua relação com o filho e, ainda, o reforço dos laços conjugais e o encontro com uma identidade cuidadora. Percebe-se, contudo, que é a mãe, em última instância, a entidade certificadora das competências e da capacidade cuidadora do pai. Foi o reconhecimento da mãe, através da observação da relação pai-bebé, que modificou a relação de confiança nos papéis parentais, embora Flávio afirme que foi uma “conquista” sua:

“Ir à rua, ou fazer qualquer coisa e deixá-lo muito tempo comigo, ela ficava sempre a pensar o que é que eu estaria a fazer com ele, mais nesse sentido. Pronto, agora, isso já não acontece. É mais essa confiança que ele comigo está bem. Isso ganhei nesse mês (...). Foi gradual, gradual. Foi uma conquista minha ou minha e do meu filho, que ela foi vendo cada vez mais que ele estava bem comigo, conseguia fazer as coisas, que eu cuidava bem dele. E hoje está completamente à vontade”.

Todavia, paralelamente mantém representações mais tradicionais dos papéis de género sem pôr em causa a naturalização das diferenças/desigualdades dos géneros parentais. Mudou a perceção da mãe sobre as competências cuidadoras do pai, mas não mudou o enquadramento dos papéis parentais com distinção de género. A utilização da licença mantém uma apropriação mais familiar e menos individualizada:

“Eu também tive a vida facilitada, estava com a minha mulher. Se eu, ao sexto mês ela me tivesse dado o filho para as mãos - “vá agora desenrasca-te! Vais estar sete horas com ele aqui em casa: cuida dele, brinca com ele, dá-lhe comida, mete-o a dormir” - se calhar não seria a mesma coisa, seria mais pesado, eu estaria mais nervoso. Eu, talvez, “não sei se consigo fazer isto!”. Depois ia-me esquecer de alguma coisa, talvez, ou não lhe ia dar a comida a horas, depois ela ia perguntar: “e então, mas a que horas é que deste a comida?”, e eu: “Ah! Foi àquela hora”; “Mas tu deste foi meia hora depois, não pode ser!”. Podia haver muito mais stress entre o casal e entre a família. Mas o facto de eu lá estar, o facto de estarmos os dois é um descanso gigante (...). Portanto, foi um ambiente tão leve e tão cheio de amor e tão bom que, lá está, que acho que isso tudo junto que contribuiu para a relação que hoje temos”.

Assim, através de uma licença mediada pela presença da mãe, Flávio passa de *pai apoiante* a *pai cuidador*. A experiência da licença a três funcionou, tal como já referimos, como uma alavanca de autonomia que acaba por dar ao pai confiança para cuidar do bebé sozinho. Vimos, contudo, que Flávio não tem ambições de pai igualitário. O seu desejo não é ficar sozinho com o bebé. Preferencialmente, pretende viver a licença parental inicial a três. A licença revelou o seu papel de pai cuidador, mas a mãe é “mãe leoa”, referência principal nesses cuidados e é ela que tem uma ligação maior com o bebé em comparação com a ligação do pai:

“Não é o amor em si, é mesmo aquela obsessão, aquela ligação quase física que tem. Pronto e as mulheres também ganham uma força extra quando têm um filho, passam a ser mães leoas, claramente (...) E não sei se talvez um homem não aguentaria os sacrifícios que a mulher passa, o dar de amamentar, aquelas dores que tem nos primeiros dias, a falta de sono, o cansaço, tudo isso”.

“Nós estávamos igualmente felizes de o ter, nós cuidamos dele igualmente bem, só que, por exemplo, a mim custa-me muito menos deixá-lo com os avós do que ela. Custa-me muito menos ir jantar fora do que a ela, custa-me muito menos ter um programa nosso ou ter um programa individual, e se calhar não estar tanto a pensar nele do que ela. Eu acho que é essa a grande diferença entre mães e pais”.

Não obstante, Flávio afirma que o bebé, hoje com nove meses, está igualmente ligado aos dois.

“Eu acho que ele gosta, honestamente, eu acredito que ele goste igualmente dos dois. Ele ri-se tanto para mim como se ri para a minha namorada. Ele pede tanto o colo a mim como à minha namorada (...) fica igualmente tranquilo, tanto com um como o outro (...) acho que não adormece mais facilmente com um do que com outro”.

Em síntese, Flávio é mais um pai cuja modalidade de partilha da licença segue o esquema da licença em simultâneo com as férias da mãe. Não obstante as semelhanças entre este caso de partilha e os dois anteriores, este vem destacar uma nova componente que é o facto de a experiência concreta da licença a três ter resultado numa maior autonomia e autoconfiança do pai que passa de apoiante a pai cuidador, mas sem, contudo, desafiar estereótipos de género: não só os que projetam a mãe como principal e natural cuidadora, como também aqueles que distinguem um “*masculine care*”. Na sua descrição dos papéis parentais, os cuidados femininos parecem trazer sempre mais uns “extras”, por vezes tidos como exagerados, por parte do pai. Flávio acentua diferenças: o pai mais distraído, brincalhão, mais descuidado na higiene e algo infantil com o filho; a mãe meiga, mais responsável e sempre preocupada, uma figura materna para ambos, na verdade:

“Normalmente, é o pai que faz os disparates e a mãe que está por cima “a dar-lhe na cabeça” (entre aspas) ou: “não faças isso, não faças...!”. A mãe é a chata e o pai é o que faz os disparates. Eu acho que a mãe tem muito mais cuidados, agora resta saber se são cuidados demasiados ou não, depois é sempre a eterna discussão que os homens estão sempre a dizer: “Ah, não sejas tão picuinhas!” ou “Não sejas tão maricas!”, ou qualquer coisa assim (...). Por exemplo, houve uma grande discussão que nós tivemos: que eu estava a mudar a fralda ao nosso filho e afastei-me do muda-fraldas, que ainda é alto (...). Lá está, aí a diferença dos pais, porque eu penso que ele não se mexe, ele de certeza absoluta que não se vai mexer dali e eu vou só andar três metros para a esquerda e vou estar aqui a olhar para ele, portanto, não vai haver problema. E a mãe nunca na vida iria pensar nisso porque está sempre a pensar que ele se vai virar e que vai cair. Aí, acho que é a grande diferença (...). Ficou zangada comigo, claro. Pronto e depois houve uma grande discussão”.

“Se for só segundo as regras da mãe serão, talvez, demasiados cuidados, demasiado mimados, demasiado stressados, sob pressão: “Não faças isso, não faças aquilo! Limpa a cara!”, não sei quê. O oposto com o pai, se calhar, anda sempre todo sujo, de fato treino, anda sempre despenteado, não tem tantos cuidados nesse aspeto, há provavelmente mais acidentes domésticos, sei lá. Portanto, acho que o equilíbrio está ali no meio entre a mãe e o pai”.

O papel atribuído ao pai está longe de ser o do pai austero, principal figura de obediência por parte da criança. Por contraste, tal como em Joaquim e Carlos, emerge o pai carinhoso e algo apalhaçado ao lado da mãe cuidadora cujo amor pelo filho é incondicional:

“O pai talvez a descontração, talvez o divertimento, as brincadeiras, o fazer as palhaçadas, o brincar com ele. Ter outras brincadeiras, a descontração, a descontração, sem dúvida, a ternura... Mas, lá está, só pegando nas diferenças, se calhar a descontração e o lado infantil que os homens têm mais acentuado do que as mulheres, talvez. Agora, o lado da mãe sem dúvida o afeto e o cuidado e aquele amor incondicional de mãe que, lá está, acho que é ligeiramente diferente do pai”.

Não obstante, representações essencialistas coexistem com práticas de cuidados (e, até tarefas domésticas) tendencialmente igualitárias. Afinal, tanto Flávio como a sua mulher fazem limpezas, compras, mudam fraldas, dão o banho, põem o bebé a dormir, faltam ao trabalho quando a criança está doente, vão ao médico... As tarefas tendem a ser divididas entre os dois, embora o casal tenha decidido recentemente contratar uma empregada doméstica. Ainda assim, mais uma vez se observa a relação privilegiada da mãe com a roupa da criança ainda bebé. Embora caiba ao pai tratar da roupa, tarefa que a mãe não gosta particularmente de fazer, chama a si o tratamento da roupa do bebé:

“Ela detesta e evita tocar na nossa roupa, mas, na roupa do bebé, ela é que gosta de cuidar dela: ela gosta de arrumar, ela gosta de lavar, ela gosta de passar a ferro, muito mais do que eu. Não sei se ela acha que eu não tenho o mesmo cuidado do que ela porque ela, por exemplo, lá está as diferenças entre homem e mulher: nós como vivemos numa parte um bocadinho mais rural, ela quando recolhe a roupa do bebé, vê se tem lá teias de aranha, e não sei quê, e limpa e, antes de estender a roupa, passa com um paninho que é para limpar as impurezas (...) ela prefere ser ela a fazer. Só agora é que aos poucos vai-me deixando, mas ainda tem aquela coisa: “ai, isto é meu!”.

Percebemos que o desempenho de papéis de forma mais tradicional também pode dar origem ao reforço de representações concordantes, ou seja, é através da observação do desempenho do papel de mãe por parte da sua companheira que Flávio reforça os estereótipos que eventualmente já tinha interiorizado. Ao ver a forma como ela age e reage com o bebé, ele encontra concordância com representações sociais predominantes acabando por as confirmar.

- ***Perspetiva da proteção do bem-estar do bebé***

Nos próximos dois casos a motivação cuidadora acentua uma dimensão de proteção do bem-estar do bebé pois o casal mobiliza-se de modo a adiar ao máximo a entrada do bebé na creche. A justificação da mobilização do pai em torno do mês do bónus acentua a vontade de que a criança possa ficar em casa mais tempo sob cuidado parental. Sobrepõe-se aqui a representação da proteção do bem-estar do bebé como um fator igualmente determinante na mobilização do pai para o tempo de licença parental.

Ivo tem 40 anos, concluiu um curso técnico-profissional e trabalha como criativo numa empresa onde está efetivo. É pai de um rapaz de um ano e meio e partilha o sexto mês de licença parental inicial com a mãe (mesma profissão noutra empresa). A mãe goza cinco meses de licença, em seguida coloca um mês de férias (o sexto mês em que o pai também está em casa) e depois das férias, quando o pai regressa ao trabalho, ela entra em três meses de licença parental alargada; no fim destes três meses, a mãe regressa ao trabalho e entra o pai em três meses de licença parental alargada (tem o bebé cerca de oito meses e meio). No fim destes três meses, o pai fica mais um mês em casa com o bebé, desta vez a utilizar o seu mês de férias. Ao todo, são gozados seis meses de licença parental inicial bonificada subsidiados a oitenta e três por cento (a mãe cinco e o pai um) e seis meses de licença parental alargada (três cada progenitor) subsidiados a vinte e cinco por cento do vencimento de referência. No final dos períodos de licença e de férias, a criança, já com um ano de idade, acaba por não entrar na creche ficando em casa ao cuidado da avó, entretanto reformada. Ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro e a mãe não gozou dispensa para amamentação. À semelhança de outros pais já apresentados anteriormente, em que o tempo familiar era o mote da mobilização para a licença vivida a três, verificamos que também este caso de partilha inicialmente segue essa modalidade simultânea, em que se valoriza como mais importante apoiar a mãe e viver juntos, lado a lado, a primeira transição para a parentalidade:

“Eu fui para casa e juntei-me e pronto e ficámos os três. É o meu primeiro filho, portanto, ficámos os três juntos (...) e para manter e também para dar um bocado de apoio à mãe e foram essas as decisões”.

No entanto, no decorrer da licença, acaba por dar origem a uma partilha alternada por via da utilização da licença parental alargada de cada progenitor, pois o objetivo passa a ser o de adiar o mais possível a entrada na creche e, assim, prolongar ao máximo o tempo da criança em casa em ambiente familiar. A motivação cuidadora tem aqui como principal referência a proteção do bem-estar da criança, e a decisão é tomada depois de os pais falarem com o pediatra e fazerem “as contas” sobre o que iriam pagar pela creche:

“Portanto, eu na altura não pus período alargado, marquei só para os dez dias obrigatórios e aquele mês (...). Aliás, eu depois voltei à Segurança Social, meses mais tarde, para refazer um novo pedido do alargamento, portanto, não foi uma decisão tomada logo mal nasceu o D. Foi uma a decisão já ele tinha quatro meses, três meses, sensivelmente (...). A pediatra do D. tinha perguntado se havia possibilidade de ele ficar connosco, ou com os avós ou com alguém, não ir já para um infantário ou para uma creche (...) e, portanto, eu acho que isso é positivo não ser uma coisa tão... é um ser tão pequenino, tão frágil, tão... a descobrir o mundo, estar a largá-lo já assim de uma vez, faz um pouco de confusão (...) quanto mais tarde ele ficasse connosco melhor”.

Embora a agência do pai esteja em muito ligada à decisão de proteger a criança e lhe dar o máximo sem o “entregar a um desconhecido” e “ficar no meio de uma escola onde é tudo muito dividido”, percebe-se a presença da motivação cuidadora na expressão da vontade e desejo de presenciar os primeiros momentos e fases de crescimento do bebé, de onde resulta uma relação de conhecimento e aprendizagem mútua entre pai e bebé, sobretudo quando fica sozinho com o bebé entre os oito e os 12 meses de idade:

“Eu não sei como é que seria de outra forma, mas a verdade é que o facto de haverem aqueles momentos que são momentos em que, se calhar, estamos todos à espera que aconteçam que é ...de o ver a comer a primeira papa, de o ver a dar os primeiros passos e estar lá e presenciar isso, é muito enternecedor, é muito enriquecedor. Pronto, acho que faz parte tanto nosso crescimento como do dele, é mútuo, é um prazer mútuo e acho que isso, para mim, foi fora de série poder ver essas coisas e pronto e senti que estou ali a dar apoio, não está entregue a um desconhecido ou no meio de uma escola, onde é tudo muito dividido (...), eu estou ali a cem por cento, ali no lado dele apoiar no que é preciso e, ao mesmo tempo, ele vai me dando coisas boas (...) no fim, saber que está a absorver aquilo que é nosso, aquilo que deve ser absorvido da parte do pai ou da parte da mãe, portanto, por consanguinidade, não é? E não de um estranho ou de um...há de ter tempo para isso (...) para mim, foi saber que eu estava lá e estava presente”.

Ivo considerou esta experiência marcante e reconhece existir uma diferença entre o cuidar sozinho, em que tem de conciliar uma série de tarefas e ser autónomo no seu desempenho, e o cuidar acompanhado pela mãe quando sente ter um papel essencialmente de apoio:

“Eu, como estava acompanhado, eu senti que estava mais a dar apoio. Quando estava sozinho, totalmente, eu tinha que inventar formas de passar o meu dia-a-dia, o nosso dia-a-dia neste caso, e de ver como é conseguia conciliar uma série de tarefas diárias, desde os biberons, desde o mudar as fraldas, desde fazer as compras, porque eu fazia isso tudo”.

Não podemos deixar de mencionar outros dois fatores importantes na motivação do pai para a partilha da licença nesta modalidade: por um lado, a proximidade da relação que Ivo recorda ter tido com o seu próprio pai; por outro lado, a perspetiva de uma mudança profissional que está, aliás, segundo o entrevistado, relacionada com o facto de ter sido pai:

“Quando ele estava era um pai muito presente e ele levava-me para muitos sítios e fazíamos muita coisa juntos. Eu penso que isso também ficou muito daí, teve aí muito a ver com... algum impacto, se calhar, com tomar a decisão de ir para casa, se calhar, por também me recordar que era bom ter o meu pai em casa. E não era tão pequenino, obviamente, mas lembro-me que fazíamos muita coisa juntos quando ele estava”.

“Eu sabia que, para ter um filho, eu tinha que abdicar, de certa forma, desta vida profissional. No meu caso é muito desgastante, é uma área muito exigente, muito intensa, exige muito de nós e, pronto, sempre pensei que um dia isto... para eu poder estar mais presente como pai tenho que mudar um pouco. abdicar daqui de algumas coisas”.

Em síntese, neste caso de partilha a motivação para cuidar acentua a perspetiva da proteção do bem-estar do bebé vendo-se na utilização da licença (alargada) a possibilidade de prolongar o período em que a criança fica em casa. Feitas as contas dos custos das creches, dado o conselho do pediatra, dada a perspetiva da importância dos cuidados em família, dada a disponibilidade e a receptividade do pai que projeta e recorda a relação com o seu próprio pai e dada a perspetiva de um momento profissional de transição, Ivo parte para uma ausência mais prolongada do seu palco profissional sem recear consequências:

“Já tinha esta mudança em vista. Podiam ver com maus olhos a minha saída nestes três meses, não estava assim muito preocupado com isso, portanto é natural que isso tenha condicionado, obviamente, também a minha...pronto, toda a abordagem todo o sentimento que tinha ao pedir para ir para casa três meses”.

Não identificamos aqui uma apropriação individual da licença por parte do pai, no sentido de reforçar uma relação com o filho, autónoma e independente da mãe, mas, mais uma vez, uma apropriação familiar: começa, desde logo, com a partilha simultânea do sexto mês de licença parental inicial (a mãe mete férias) e continua com o recurso à licença alargada, por parte do pai, agora sozinho, mas dando resposta ao objetivo do casal de assegurar o bem-estar do bebé através do adiamento da entrada na creche e do prolongamento do período de tempo em que pode ser cuidado pela família. A situação profissional do pai e, mais tarde, a perspetiva da avó reformada e a dar continuidade aos cuidados em ambiente familiar, são outros fatores que ajudam e complementam esta decisão.

A perspetiva de utilização da licença como forma de prolongar o período do bebé em ambiente familiar, tendo em vista a proteção do seu bem-estar, é igualmente acentuada no discurso de outro pai. Luís tem 33 anos de idade, é professor num instituto politécnico e tem uma filha com três anos de idade. Partilha um mês de licença parental inicial com a mãe, professora do ensino secundário numa escola pública, quando a criança tem cinco meses. A mãe goza os primeiros cinco meses e o pai goza o sexto mês, quando a mãe regressa ao trabalho, mas já no final do ano letivo em junho. Ao todo são gozados seis meses de licença subsidiadas a oitenta e três por cento do salário de referência. No final das licenças de ambos, a mãe e o pai têm as suas férias escolares e a criança só entra na creche em setembro, já perto dos oito/nove meses de idade.

Luís é outro pai que vê no mês do bónus e na articulação entre tempos de licença e períodos de férias a possibilidade de o bebé ficar mais tempo em casa numa fase de vida de grande vulnerabilidade, na qual as questões mais importantes não são as da socialização, mas a “proteção da vida”:

“A ideia foi os primeiros meses, e até ao Verão, ela fica sempre connosco. Portanto, a ideia é que nós quisemos evitar que ela fosse logo para o infantário, porque há sempre constipações e coisas assim e é escusado estar a ser sujeito à presença de outras crianças que pode trazer uma doença. A ideia era conseguir fazer com que a P. utilizasse a licença toda e eu depois utilizava a minha, de forma a entrarmos dentro do Verão sem necessidade de ela ir para a escola, ela só ia para a escola em setembro”.

“O primeiro ano da criança é um ano muito precioso (...). Sempre me fez alguma confusão, porque acho que são muito frágeis (...). De facto, nesses momentos da vida, as questões de enquadramento na escola, num projeto educativo, de socialização não se colocam. Colocam-se, sim, é a proteção da vida”.

À semelhança de Ivo, Luís também vê a licença como uma forma de proteger a criança numa fase de vida em que se está a estruturar o seu ser, o que deve ser feito junto com os familiares que são “as suas pessoas”, parecendo marcar uma fronteira entre o ambiente familiar mais protetor e referenciador e o espaço exterior mais adverso e desconhecido. Ao permitir a presença dos dois pais nesta fase, contribui para a estrutura de uma relação com as duas pessoas mais importantes da sua vida; além disso, também há uma noção de coesão familiar em torno de um objetivo comum que se sobrepõe ao gozo e objetivos individuais da licença:

“Não é uma questão de vou aproveitar uma licença e vou andar aqui a passear com a miúda, não é isso. São os primeiros momentos de vida de uma criança, de facto é muito importante o estabelecimento do laço, a presença, a criança a ter os primeiros sinais de quem são as suas pessoas, a reagir às pessoas, a começar a fazer brincadeiras com as pessoas que lhe são próximas, a rejeitar as pessoas que não lhe são próximas, tomar consciência de que havia ali um conjunto de pessoas que eram as suas pessoas, pronto, isso é absolutamente fundamental, são anos, são meses que são estruturantes para a criança. (...). Portanto, era muito esse sentimento de que estava a cumprir uma tarefa e um conjunto de funções que eram absolutamente essenciais (...) se não existisse este tipo de licença, era uma falha gravíssima, civilizacional gravíssima. Felizmente existe e só é pena não ser maior”.

3.2 Motivação instrumental

Encontramos na nossa amostra outros dois pais que partilharam a licença parental inicial com a mãe, após esta regressar ao trabalho, mas que não ficaram sozinhos nesse período. Num dos casos, porque a sogra vive com o casal; no outro, porque o pai estava em casa ao mesmo tempo que uma empregada a dias contratada para cuidar do bebé. Iniciamos aqui a apresentação de motivações que designamos de “instrumentais, por vezes, conviventes com motivações cuidadoras, mas que destacam uma finalidade que serve um interesse. Esse interesse pode ser a proteção da inserção profissional da mãe, a defesa do rendimento económico do agregado familiar ou o acerto das licenças com a data da vaga na creche.

Paulo tem 29 anos de idade e dois filhos (um com seis anos de idade e o outro com ano e meio), tem o 12º ano e é polícia. Só o nascimento do segundo filho foi abrangido pelo novo regime parental. Partilha um mês de licença parental inicial com a sua mulher, empregada de balcão, quando o bebé tem cinco meses de idade. Ao todo, são gozados seis meses de licença parental inicial subsidiados a oitenta e três por cento do vencimento, a mãe cinco e o pai um. Durante o seu período de licença partilhada, o pai esteve acompanhado pela sogra, de 76 anos de idade. No final da “licença do pai”, a criança fica em casa aos cuidados da sogra e ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro, a mãe com duas horas de dispensa diária para aleitação (trabalha sábados e domingos, folga à sexta-feira).

O discurso de Paulo é mais um dos exemplos onde se combinam representações mais tradicionais com representações mais modernas dos papéis parentais. Atualmente em casal de duplo emprego, assumiu-se como pai provedor na primeira transição para a parentalidade, modelo que teve na sua família de origem em meio mais rural e o qual procurou reproduzir quando constituiu a sua própria família:

“Depois de nascer a minha criança, o meu filho, optei por tentar arranjar trabalho lá em cima (...) mas continuou a minha mulher a tomar conta dele, porque na altura [eu] também ganhava muito mais do que ganho agora (...). Eu decidi que não queria que ela fosse trabalhar porque tomava conta dele, achei que era melhor do que estar a minha sogra a tomar conta dele, não é? Ela ficou em casa e eu, como conseguia ganhar para mim, para os meus filhos e para ela e conseguia sustentar a família, não quis que ela fosse trabalhar”.

Quando este primeiro filho fez dois anos tentou coloca-lo na creche, mas só teve vaga aos três anos de idade. Paulo muda de emprego e de casa e aumenta a despesa mensal do agregado familiar por via da renda de casa e da mensalidade da creche do primeiro filho, entretanto já com três anos. Começa a ser importante a mulher trabalhar para fazer face ao aumento das despesas mensais, embora o salário de Paulo seja o principal contributo para o rendimento familiar:

“Ela queria ir trabalhar, porque também começa a cansar um bocadinho de estar sempre sozinha (...). Também preciso que ela esteja a trabalhar, o nosso ordenado (...) isto está um bocado difícil para estar só um a trabalhar e estar outro em casa (...). Aliás, a minha sogra está em casa, mas eu não lhe peço nada (...). E então ela fica lá comigo, mas toma-me conta da criança e a minha mulher continua a trabalhar e eu estou a trabalhar também”.

Paulo tomou conhecimento da licença no Centro de Saúde, através do médico de família, quando aí se dirigiu com a mulher grávida que ia fazer uma ecografia. Ficou algo surpreendido quando soube que a mãe podia regressar mais cedo ao trabalho e ser o pai a ficar um mês de licença com o bebé:

“O médico de família disse que era bom porque, na altura, ele até disse que era bom porque se [a mãe] tivesse férias a gozar, eu, o último mês, podia ficar em casa e quem tivesse férias para gozar podia gozar junto comigo. E eu fiquei curioso em saber: “Então mas esses dias eu também os posso gozar? Pensei que não podia gozar” e ele: “Pode gozar, vá à Segurança Social e informe-se”. E então eu informei-me aqui na secretaria (...). Eu fiquei mais admirado em saber é que a mãe que podia estar a trabalhar e o pai em casa, porque, lá está, é tal situação que a mãe é que tem que dar de mamar, não é? Pensei que a mãe obrigatoriamente é que tivesse que ficar em casa, mas depois quando disseram que não, que havia a possibilidade de ela estar a trabalhar e eu ficar em casa...”

No entanto, a hipótese de a mãe ficar em casa mais um mês, o sexto, eventualmente de férias, não se colocou, pois era importante que ela regressasse para proteger o seu posto de trabalho. Estava já em ausência prolongada pela baixa de cinco meses por gravidez de risco, acrescida de cinco meses por gozo de licença parental inicial. Entretanto, como a sogra estava doente e não havia mais ninguém para ficar com o bebé, Paulo decidiu ficar ele em casa esse mês:

“A gente decidiu partilhar, porque a minha sogra nessa altura também estava um bocado mal. Tem um problema no coração e então andava em tratamento no hospital e não tinha quem tomasse conta do meu pequenino (...). Então a gente tentou fazer o máximo possível para estar com ele em casa. Só que os patrões da minha mulher, como ela já tinha estado quase cinco meses em casa por causa da gravidez de risco e mais outros cinco meses, já estava quase fora do trabalho há um ano e então também para a gente não estar a forçar só o trabalho do patrão dela, eu decidi ficar o último mês em casa e ela estar”

Atualmente a necessitar de dois salários para pagar as contas no fim do mês, é precisamente a necessidade de proteger o trabalho da mãe e o seu regresso ao trabalho que constitui um fator principal de mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial aos cinco meses de vida do bebé. Verificamos, portanto, que este é um caso de partilha em que a motivação para cuidar e estabelecer uma relação de proximidade afetiva com o bebé acentua uma dimensão mais instrumental ligada à necessidade de proteger o emprego da mãe cujo patrão reclama o seu regresso e de ser o pai o único familiar disponível, dada a impossibilidade da sogra:

“Eu só fiquei o último mês mesmo por causa de não estar sempre a forçar o patrão dela. (...). Porque é assim: eu sei que eles, por lei, não a podem despedir, mas também lhe podiam dificultar a vida depois dela estar no trabalho, não é? Então optei que ela fosse trabalhar pelo menos aquele mês porque até era um mês em que eles precisavam mais e assim as coisas acalmaram um bocadinho”

Para esse efeito, Paulo teve de contornar dois obstáculos: a vontade de perdurar a amamentação do bebé a leite materno o mais possível, e a perda de rendimento do agregado familiar quando é o pai que goza a licença. Ficou, no entanto, por realizar o desejo de que o

bebé mamasse o máximo de tempo possível o que, segundo pai, não era compatível com o regresso da mãe ao trabalho:

“À uma era o patrão dela sempre a perguntar-lhe quando é que ia trabalhar, à outra era aquela situação que eu tinha medo que ela perdesse leite e foi o que aconteceu. Ela, no mês em que eu estive em casa perdeu logo o leite, porque ela tinha de estar a retirar o leite constantemente, pelo menos de três em três horas, tinha de estar a tirar o leite, a trabalhar não conseguia fazer isso”.

Assim, esta opção de partilha segue o perfil normativo do pai que partilha apenas o mês do bónus, mas, neste caso, associado à necessidade de se chegar a uma solução de compromisso perante fatores tendencialmente contraditórios: proteger o emprego da mãe, minimizar a perda de rendimento familiar (onde o seu ordenado tem a principal contribuição) e promover a amamentação. Ficar um mês em casa permitiu proteger o emprego da mãe e perder menos dinheiro, mas acabou por encurtar o período da amamentação.

Em Paulo combinam-se duas figuras de pai, o de provedor e de autoridade junto dos filhos e o pai carinhoso e cuidador do bebé, que quer estar o mais possível presente em todas as fases do seu crescimento:

“Eu, por mim, também ficava em casa logo desde o início, mas isto também não dá. Estando eu em casa tinha que ela ir trabalhar, ela estando em casa tinha que estar eu a trabalhar e não podia ser o que os dois queriam, não é? (...) A primeira vez que eu tive o meu filho só queria ficar em casa. Vinha trabalhar porque andava a trabalhar fora, sempre andei a trabalhar fora, ainda não estava na polícia quando tive o meu primeiro filho e, para mim, eu desesperava quando estava fora (...). Eu queria estar sempre com ele. E depois que ele começou a andar e a dizer alguma coisa, então aí é que eu só queria mesmo era estar lá em cima (...). Preferia mil vezes ficar eu em casa! (...). Eu gosto muito de lhes dar atenção enquanto são bebés e mesmo agora, não é? Mas acho que... eu gosto mesmo deles quando são recém-nascidos e então eu fiquei mesmo todo contente por ficar em casa (...) acordava de manhã todo satisfeito da vida”.

“Têm mais respeito a mim porque eu chego a casa, como é que eu hei de dizer? Eu estou cá em baixo, em Lisboa, seis dias, quando chego lá em cima parece que já estão com uma educação completamente diferente do que aquilo que eu lhes dou. Quando chego lá quero que eles cumpram as coisas como eu quero à risca, e então eles têm mais respeito a mim do que tem à minha mulher, por exemplo”.

Dado o facto de trabalhar por turnos e estar empregado numa cidade diferente daquela em que reside, a licença desempenhou um papel importante ao permitir-lhe estar em casa por um período mais longo e, assim, ir ao encontro do seu desejo de usufruir em pleno a sua paternidade que era estar presente física e afetivamente e presenciar todos os momentos importantes do crescimento:

“O facto de poder estar com ele, eu queria era estar com ele, não é? (...) E de estar sozinho mesmo com ele todo o tempo possível com ele, se ele chorasse eu estava lá, se ele estivesse a dormir eu estava lá na mesma, precisava de ir ao hospital e eu ia hospital com ele (...). Ele, nos primeiros passos dele, eu queria estar lá, no primeiro dente quando nasceu eu queria estar lá, não é? Há coisas que a gente, às vezes, perde, não é? Por acaso, estive lá no dia em que ele começou a andar, mas no primeiro dente não”.

Quando está em casa assume o comando: é ele que cozinha e toma conta dos filhos participando igualmente nas tarefas domésticas embora com menos frequência do que participa nas tarefas de cuidados dos filhos:

“Eu é que tomo conta do assunto quando estou lá em cima [risos]. Eu é que faço tudo, faço comer, faço as limpezas, faço (...). Para o bebé (...) a maior parte das vezes ele estava a dormir porque, na altura, eles são pequeninos é dar de mamar, mudar-lhes a fralda, vesti-los e dar-lhes banho quando se tem que dar banho e pô-los a dormir, não me dava muito trabalho, por acaso (...). A única coisa que se calhar podia, às vezes, não conseguia fazer a tempo, era as lidas da casa, fazer a roupa ou pôr a roupa a ferro, ou qualquer coisa, mas isso também pedia à minha sogra e ela auxiliava-me”.

Entende existir uma ligação natural e mais íntima entre mãe e bebé, mas considera que um homem pode cuidar tão bem de um bebé como uma mulher:

“Eu acho que se as mulheres têm alguma vocação, já deve ser genético, porque as mulheres é que têm a criança, é que fazem a gestação do filho. Mas, ainda assim, há mulheres que também tendo uma criança nas mãos não sabem o que fazer com ele. Eu não tenho esse problema, eu como nunca tive esse problema, com o meu mais velho aprendi logo a lidar com ele também cedo. Este, o meu mais novo, isto, para mim, era uma maravilha, para mim é melhor que estar a trabalhar. Mas essa tal ideia de que os homens que, se calhar, não têm tanta capacidade para tomar conta dos bebés, penso que isso não deve ser lá muito lógico. Acho que tanto o homem como a mulher, se gostar de crianças, tanto um como o outro tomam conta dele da mesma maneira”.

A experiência de cuidar teve um impacto na ligação do bebé a si o que considera ser devido à dedicação que teve para com ele durante o mês que partilhou:

“Eu acho que ele se afeiçoou bem a mim. Isto, porquê? Porque estive aqueles vinte dias com ele, pouca coisa foi, porque ainda era recém-nascido, muito pequenininho (...) enquanto nesse mês (...) noto que ele tem mais afeto a mim do que à minha mulher. Eu chego a casa e ele, se for preciso, salta quase abaixo da cadeira só para eu pegar nele e dar-lhe logo beijinhos e essas coisas assim (...). Eu dava-lhe muito colo quando lá estava e quando a minha mulher chegava a casa, não lhe dava tanto colo. E então, quando vim para baixo, acho que passava muito tempo a chorar porque só queria era colo (...). Eu acho que ele notou bem quando eu estive com ele em casa, do que com a minha mulher ou a minha sogra a tomar conta dele (...). Mesmo por causa disso porque, se calhar, senti falta do meu mimo [risos]”.

Tal como já afirmamos, verificamos cruzarem-se no discurso de Paulo elementos mais tradicionais com elementos de maior modernidade. Embora Paulo se assuma com o papel de provedor e reconheça ser uma figura de autoridade comparativamente à mulher, manifesta ao

mesmo tempo um forte envolvimento afetivo com os filhos participando ativamente nos cuidados às crianças e, em menor medida, também nas tarefas domésticas. Neste contexto, é curioso verificar que na experiência da licença, mesmo não tendo estado completamente sozinho com o bebê, sente ter desenvolvido competências de aprendizagem que lhe permitiram perceber melhor as necessidades do bebê. Paulo não adere completamente à premissa de que “só a mãe sabe verdadeiramente o que o bebê precisa”. Assim, destaca-se a importância da disponibilidade e do tempo longo no desenvolvimento de uma literacia em matérias de cuidados aos bebés, tanto da parte do pai como da parte da mãe, por oposição à naturalização (Rehel, 2014):

“Esse mês que a gente faz sozinho, sem que ninguém nos ajude sem que a gente tenha que precisar de chamar alguém para fazer aquilo que não sabe, “o que é que ele tem?”, nesse mês a gente aprende o que é que ele precisa. Foi um mês. Até se fosse mais, se calhar, até notava mais coisas, não é? Mas foi só um mês que eu fiquei com ele, não é? A minha mulher, é lógico que, se calhar, notava outras necessidades que ele queria porque esteve muito mais tempo com ele, não é? (Porque, às vezes, tem-se aquela ideia que só a mãe é que sabe verdadeiramente o que o bebê precisa?) Ah não é bem assim”.

(Não é bem assim na sua opinião?) “Acho que não, acho que não. Ela pode, toda a gente pode dizer assim: “Olha, ele às x horas ele tem que mamar, ele tem que tomar banho hoje, ou tem que tomar amanhã, ou tem que tomar banho agora” ou depois ou qualquer coisa, toda a gente sabe isso. Há essas tais feições que a gente aprende de lidar com ele é todos os dias, a saber que não é àquela hora que ele tem de mamar, mas é quando ele está a pedir...quando ele está a chorar daquela maneira que quer mamar, não é? Ou então de querer colo (...). Não, os pais também aprendem isso também. Eu, ao menos, aprendi isso, não é? As mães aprendem também com o lidar com eles, não é quando eles nascem, que eles nascem com o instinto de saber isso, não é? Nascem, as mães aprendem e os pais aprendem se tiverem com eles também. Na minha ideia, acho que deve ser isso, não é? Se as mães têm outro instinto que eu não tenha? Eu não sei, sei que a gente se passar o tempo com eles, a gente também aprende o que as mães aprendem, não é?”

Vê como primeira grande responsabilidade de um pai o sustento da família, assumiu o papel de provedor quando o seu primeiro filho nasceu, mas considera o modelo de duplo-emprego o mais adequado à vida atual, defendendo a necessidade de ambos participarem nas tarefas domésticas e promovendo esse exemplo em casa junto dos filhos rapazes:

“É o sustento da família e estar presente. Só que eu não consigo estar presente sempre. O essencial era estar presente, para mim era estar presente, só que eu não consigo mesmo isto (...). Isto, hoje em dia, acho que já o homem como uma mulher têm que fazer tudo em casa, já não é como antigamente. Antigamente é que acho que tinham mais aquela ideia que o homem é que tinha de trabalhar e a mulher ficar em casa para tomar conta dos filhos. Hoje em dia não é assim, hoje em dia tanto o homem como uma mulher têm os dois que trabalhar, têm os mesmos direitos, por isso acho que não se critica tanto por um homem ficar em casa até fazer o comer ou até lavar a roupa se for preciso”.

Por outro lado, defende que nos primeiros meses de vida e até ao primeiro ano as crianças devem ficar aos cuidados da mãe, preferencialmente, em casa até aos dois anos de idade. Ao mesmo tempo, considera que cuida tão bem como a mãe:

*“O ideal era mãe (...) o pai também pode ficar em casa, mas é a tal situação... como lhe está a dar o leite de peito, acho que o ideal era ficar a mãe. Caso não haver nem a mãe nem o pai, algum dos familiares (...), até aos dois anos acho que deviam ficar com os familiares (...). Indiferente, depois do primeiro ano, se é o pai ou se é a mãe, porque se a gente tomar conta bem do miúdo tanto o pai como a mãe, acho que é indiferente”. **(Quando é um bebé recém-nascido, acha que um pai e uma mãe cuidam igualmente tão bem do bebé recém-nascido? Ou acha que as mães têm uma vocação especial para tratar do bebé?)** Eu não sei. Eu acho que eu trato tão bem como trata a minha mulher. Mas acho que não há diferenças se for o pai, se for a mãe, isto também depende se as pessoas gostam mesmo muito de tomar conta de crianças ou se são, se calhar, pais também que se desesperam quando têm uma criança nas mãos. Eu, por acaso, não tenho problemas nenhuns disso com o meu filho, mudo-lhe a fralda, dou-lhe o leite, faço tudo o que tiver a fazer e não tenho problemas nenhuns disso, não me atrapalho”.*

No entanto, a roupa é comprada pela sua mulher que também assume a escolha da roupa a vestir:

“Isso não sou eu que escolho, não. Ainda hoje é ela que deixa sempre a roupa pronta para ele vestir (...). E escolher a roupa ela gosta também de coisas mais vistosas. Eu, para mim, logo que ele ande quentinho e que não lhe falte nada, para mim está bom. Mas ela não, ela diz logo que tem que andar bonito e essas coisas todas, ela lá escolhe à maneira dela”.

O próximo entrevistado que partilhou a licença, mas que não a gozou sozinho, pois ficou em casa com o bebé acompanhado de uma empregada a dias contratada para o efeito, revelou-nos uma motivação menos cuidadora e mais instrumental - a perspectiva da perda de rendimento do agregado familiar é um fator determinante na mobilização para a partilha. Tal como veremos a seguir, trata-se de um caso que se destaca dos demais da amostra. Ao contrário de todos os outros entrevistados, continuou a trabalhar de modo contínuo durante o período da licença: não estava fisicamente presente no escritório da empresa, mas trabalhava a partir de casa.

Patrício tem 37 anos de idade, e trabalha como gestor de projetos numa empresa multinacional do setor privado, onde tem um contrato de trabalho sem termo e exerce um cargo de chefia. É pai de um rapaz de nove meses e partilha dois meses e meio de licença com a mãe após o regresso desta à sua atividade profissional (advogada, profissional liberal em sociedade de advogados). Ao todo, são gozados cinco meses de licença subsidiada a cem por cento do vencimento de referência; a mãe gozou dois e meio e o pai outros dois e meio; após o período de licença” do pai”, a criança continua em casa aos cuidados de uma empregada contratada para o efeito.

Vemos Patrício como um cuidador improvável que nunca partilharia a licença parental inicial com a mulher não fossem os motivos económicos:

“Foi fundamentalmente uma questão económica porque, a minha mulher, sendo advogada, não desconta para a Segurança Social, desconta para a Caixa de Previdência da Ordem dos Advogados e a Caixa de Previdência da Ordem dos advogados não prevê a licença de maternidade. Portanto, o que é que isto significa? Que o período em que ela não está a trabalhar não recebe, não pode, não fatura aos seus clientes e, portanto, não tem rendimento. Como no meu caso não é assim, eu descontando para a Segurança Social tenho direito a usufruir deste período de licença remunerado, não é? Portanto, foi o equilíbrio que nós encontramos para minorar, digamos assim, o facto de ela não estar a trabalhar durante este período”.

É nesse sentido que Patrício parte de forma assertiva para a partilha da licença em dois meses e meio, com o objetivo de prevenir uma quebra acentuada no rendimento do agregado familiar. Como veremos no Capítulo VI sobre os padrões de comunicação e acolhimento da decisão à entidade empresarial, esta motivação reflete-se no compromisso estabelecido com a empresa: Patrício estará em casa de licença, mas a trabalhar, disponível para a empresa como se estivesse no escritório, o que também se torna possível pela natureza da função desempenhada e tecnologia disponível. Embora a motivação para partilhar a licença evidencie fatores de caráter instrumental, em que o objetivo assumido não é o de cuidar, mas o de assegurar o rendimento do agregado familiar - e o tempo de licença tenha sido, também, um tempo de trabalho -, percebe-se que estar em casa com o bebé durante dois meses e meio foi uma experiência positiva da qual guarda boas recordações e que teve impacto na sua relação com o bebé. Patrício mostra que é um pai que gosta de cuidar e que se sente autónomo:

“Bem, tenho alguma dificuldade em tentar exprimir isso, mas, efetivamente, posso dizer que foi bastante agradável. Gostei bastante da interação e de fazer essas tarefas, não é? No fundo, ele está ali, depende de nós, depende da nossa intervenção, mas não me causou qualquer dificuldade nem estranheza. Antes pelo contrário, até me deu bastante gozo tomar conta dele durante esse período (...). Todo o tempo que estou junto dele são momentos...são momentos bons, de prazer, de felicidade. Portanto, se eu não estivesse lá todo esse período, perdia todo esse tempo da companhia dele, não é? (...). Hoje qualquer um de nós, tanto o pai como a mãe, somos completamente autónomos. Se precisar de ficar uma semana, ou quinze dias, ou um mês que seja com ele, todas as tarefas ficam asseguradas, não é? Isso não há duvida nenhuma”.

Neste casal de duplo emprego-dupla carreira, ambos participam e se sentem autónomos nos cuidados. Patrício considera que tanto a mãe como o pai podem cuidar bem de um bebé. O seu perfil sugere-nos um pai que participa nos cuidados de forma igualitária à da mãe. Com o apoio de uma empregada em casa, este pai viveu o tempo de licença como um tempo mais calmo; quando está sozinho ou acompanhado pela mulher, tanto um como o outro podem vestir ou adormecer o bebé. Patrício é o primeiro a chegar a casa, dá banho e comida ao bebé e prepara

a logística do saco do bebé quando é preciso sair, contudo não faz limpezas, que estão a cargo da empregada, nem comida, tarefa que é da responsabilidade da mulher:

“É claro que há sempre um que pode ter mais jeito para umas tarefas e outro mais jeito para outras tarefas, mas penso que isso depende muito de pessoa a pessoa, não há nenhuma pré-disposição, digamos assim, pelo menos, hoje em dia, ou se há hoje em dia as pessoas têm capacidade de se adaptar e o pai se quiser faz tão bem as tarefas todas como a mãe (...) Posso dizer que foi bastante agradável. Gostei bastante da interação e de fazer essas tarefas, não é? No fundo, ele está ali, depende de nós, depende da nossa intervenção, mas não me causou qualquer dificuldade nem estranheza. Antes pelo contrário, até me deu bastante gozo tomar conta dele durante esse período (...). Tanto eu como a minha mulher, somos muito descontraídos em termos de... nunca nos vi stressados por causa do bebé. Há pessoas que vivem... posso-lhe dizer que ao terceiro dia de vida estávamos a almoçar fora com ele e, hoje em dia, desde aí é rara a semana que não vamos comer fora duas-três vezes. Ele vai sempre connosco invariavelmente”.

A sua representação de um bom pai surge ligada ao ajudar o filho a tornar-se autónomo e independente e o sustento é a primeira grande responsabilidade dos pais, pai ou mãe:

“Em termos muito genéricos, talvez tentar que eles se tornem independentes, que é uma coisa que há a tendência hoje em dia para os pais não fazerem, ou seja, independente um bocadinho à imagem daquilo que o meu pai fez comigo, que eu consigo reconhecer que foi positivo, de dotar as pessoas das ferramentas para tomarem conta de si próprios e tomarem conta de si próprios, quanto mais cedo possível (...) A primeira coisa é o sustento da família (...). Os dois têm que garantir o sustento da família ou um ou outro, ou os dois, seja como for, mas esse sustento tem que estar de alguma forma garantido (...). Não tenho qualquer problema em aceitar que o sustento venha da mãe, se for o caso de não haver possibilidade de vir do pai, não é? Se for essa opção, pode ser até a opção do casal, não vejo qualquer problema nisso”.

Apresentámos três entrevistados que, embora com perfis distintos, tinham em comum o facto de terem partilhado a licença parental inicial com a mãe, porém, sem terem ficado sozinhos em casa. Não que a mãe não tivesse regressado ao trabalho, mas porque ou trabalhava em casa (dois meses partilhados), ou a sogra vivia com o casal (um mês partilhado), ou havia uma empregada a dias que cuidava do bebé enquanto o pai mantinha o compromisso profissional de trabalhar a partir de casa (dois meses e meio partilhados). Através destes três casos de partilha, verificamos que a situação profissional da mãe continua a desempenhar um papel importante: tanto motiva a mobilização para a partilha como interfere na quantidade de tempo partilhado. Por outro lado, os três mencionam interferência do fator económico na decisão do tempo partilhado. Este fator indica-nos que não podemos deixar de considerar a importância da dimensão instrumental da licença. O caso que apresentamos em seguida também acentua esta dimensão.

Raúl tem 33 anos de idade, e trabalha como gestor de sistemas numa pequena e média empresa do setor privado, onde está efetivo. É pai de um bebé de 17 meses de idade (a segunda

filha a caminho) e partilha três meses de licença parental inicial com a sua mulher, médica dentista, gerente da sua própria empresa onde é a única trabalhadora. Ao todo, são gozados cinco meses de licença parental inicial subsidiados a cem por cento do vencimento, a mãe dois e o pai três. No final da “licença do pai”, o bebé entrou na creche e ambos os pais regressaram ao trabalho a tempo inteiro.

À semelhança do que se verificou com Patrício, também Raúl se deparou com a situação da perda de rendimento no agregado familiar se a sua mulher ficasse em casa os quatro ou cinco meses de licença parental inicial. No entanto, ao contrário de Patrício, Raúl ficou em casa sozinho e efetivamente a cuidar do bebé. Segundo este pai, a questão económica da perda de rendimento familiar foi o principal motivo para ter sido ele a ficar em casa três meses, tinha o bebé dois meses, depois de a sua mulher regressar à respetiva atividade profissional. Embora inicialmente o casal tenha pensado num outro esquema de cuidados, nomeadamente contratar uma ama para ficar com o bebé em casa, a experiência não terá corrido como gostariam acabando o pai por se mobilizar para o efeito:

“Também porque a minha esposa se não trabalhar não ganha. A realidade também acaba por ser um pouco por aí, por questões económicas (...) como ela é a única trabalhadora da própria empresa, acaba por a empresa deixar de faturar e ela deixar de poder receber, enfim, é complicado (...) porque ela é a única trabalhadora, a única fonte de rendimento da empresa, chega a um ponto em que fica difícil manter as contas (...) Olhe, para lhe ser muito sincero, a ideia inicial sempre foi eu acabar por tirar mais um bocado por esta restrição, a minha esposa tem esta restrição muito grande que é realmente se não trabalhar, não ganha. Nós equacionámos ter alguém para nos fazer o acompanhamento, uma ama para nos fazer o acompanhamento, mas depois a coisa não correu lá muito bem. A meio caminho, achámos que a pessoa não era indicada para a questão, estava sempre constantemente a faltar e eu acabei por gozar esses meses e depois o R. acabou por entrar numa creche”.

Há outros fatores importantes nesta mobilização do pai: a receptividade de Raúl para cuidar do bebé; a fase de trabalho em que se encontrava, menos exigente; um posicionamento mais conciliatório entre a família e o trabalho que dá prioridade aos compromissos familiares. No entanto, segundo o entrevistado, não foram os mais determinantes nessa opção e sim a questão económica.

Nestes dois casos - Patrício e Raúl - a partilha da licença assume uma substituição da mãe pelo pai baseada numa lógica de maximização económica. Os próprios entendem-na como uma “falta justificada” que deverá ser consensual e aceite por todos. Por outro lado, ficar o pai de licença em casa para cuidar do bebé enquanto a mãe regressa ao trabalho, para muitos ainda uma inversão de papéis, começa a ser encarado com mais naturalidade no meio onde o Raúl se move:

“Questionaram-me isso: por que é que realmente a A. só iria tirar dois meses e não iria tirar mais e eu disse: “Olhe, porque na realidade não nos é possível. Acaba por ser um bocado penalizador para o agregado familiar (...) mas eu acho que as pessoas acabam por perceber porque até é um motivo lógico, não é? (...). Não sei se posso generalizar isto do ponto de vista geracional, mas, o grupo de pessoas com quem eu me dou, a escolha de realmente de ser eu a tirar a licença de paternidade acaba por ser uma escolha lógica, não porque a mulher é que tem de ficar a cuidar das crianças e o homem tem que trabalhar”.

Para Raúl foi uma experiência positiva, em que combinou alguma autonomia com algum apoio por parte da mulher ou da sua própria mãe (ajuda via telefone) ou mesmo da pediatra, mencionando ainda a utilidade do curso pré-parto que frequentou e o período de licença exclusiva do pai por gozado no primeiro mês de vida da criança quando dela cuidava ao lado da mulher:

“Como nós fomos vivendo a maternidade/paternidade ao mesmo tempo, se calhar, não tão intensamente, para mim nos primeiros meses e para ela nos meses seguintes, acabámos também um pouco por estar equilibrados quanto às necessidades do R. e nós também vamos todos dias comunicando. (...) A passagem até nem foi assim: “Está aqui a criança, desenrasca-te!” Foi todo um percorrer que, depois, também me facilitou a mim um bocadinho a vida”.

A experiência concreta de cuidar do seu filho com dois meses teve impactos importantes: fê-lo sentir-se mais próximo e mais apto no decifrar das necessidades do bebé, deu-lhe mais segurança e autonomia para ficar a cuidar do filho caso a sua mulher tenha de viajar por motivos profissionais. Reconhece que a partilha da licença também terá tido impacto na ligação do filho consigo, destacando o papel da quantidade de tempo nesse envolvimento. Através deste caso de partilha verificamos, mais uma vez, que a experiência de cuidar sozinho pode contribuir para desenvolver e reforçar o laço afetivo pai-bebé, promover a literacia ao nível do saber *ler* e responder às necessidades do bebé, e fazer emergir, também no pai, o sentido da primeira responsabilidade sobre um ser cujo bem-estar e proteção naquele tempo só depende dele (e não da mãe), seu principal e único cuidador:

“Foi muito bom, foi muito bom. Primeiro porque é um momento único, sem dúvida. Já muita gente me tinha dito, mas até, realmente, a pessoa viver e presenciar aqueles momentos, realmente aqueles primeiros momentos... é único e isso também me aproximou muito mais do meu filho, sem sombra de dúvida. Por outro lado, também me dá algum traquejo enquanto pai, para lidar com certo tipo de situações: por exemplo, eu quando comecei a licença de paternidade, realmente a minha esposa tinha muito mais traquejo a lidar com ele, a perceber o que é que se passava. Quando eu terminei a licença, já eu estava muito mais sensibilizado para esse tipo de coisas. Isso, por um lado, é bom porque também a acalma um bocadinho. Como ela tenta proteger e ficar nervosa sempre que lhe acontece alguma coisa, eu consigo compensar muito mais esse tipo de situações ao saber lidar com elas, não é? Pronto, acaba por funcionar também como conhecimento próprio, não é?”

“Estar lá sempre presente e saber que aquela vida depende de ti, também não é pouca responsabilidade para lidar diariamente (...) não dá para dormir profundamente quando só sou eu e ele, sem sombra de dúvidas. Tenho que ficar assim sempre alerta, se acontece alguma coisa, se ele tosse, se ele está a respirar porque, às vezes, ele está tão sossegadinho nem dá para perceber se ele está a respirar ou não”.

Raúl é mais um pai que cuida sozinho embora acompanhado à distância pela mãe, voltando a emergir a representação do cuidar feminino como mais ansioso, sobretudo no início da delegação dos cuidados e que vai controlando à distância, via telefone, se o pai está, de facto, à altura da função:

“Ligava algumas. Houve ali um equilíbrio entre... porque depois eu acho que, à medida que o tempo foi passando, apercebeu-se que o miúdo estava a ser bem tratado, não houve qualquer problema. Que eu não me esquecia de lhe dar leite ou que ia para o computador e esquecia-me da criança abandonada sei lá aonde. Ela percebeu que ele era bem tratado e há sempre alguma preocupação, pronto, relativamente ao R., mas nada fora do normal, nada excessivo”.

Não obstante o casal partilhar e dividir entre si as várias tarefas de cuidados (não as tarefas domésticas, com exceção das compras e da preparação das refeições), a mãe permanece a referência do cuidar. Embora o entrevistado hesite perante o reconhecimento de uma vocação natural das mulheres mães para cuidar do bebé, é o desempenho do papel de mãe, por parte da esposa, por ser mais ansiosa, mais alerta e protetora, que o leva a reconhecer que a mãe cuidaria melhor do que ele; além disso volta a emergir a ligação natural entre a mãe e o bebé com base na gestação, alteração hormonal, amamentação:

“Vocação natural... não sei se poria nesse ponto. Mas há sempre uma ligação muito maior entre uma mãe e um filho, nem que seja por o ter carregado durante nove meses e ter tido o parto e sentir o mexer já na barriga, e isso funciona como um potenciador de uma ligação entre eles. Enquanto o pai é um pouco um ser mais distante, isto é, não tem tanta essa ligação mesmo hormonal com o filho, não é? Acaba por ser uma ligação em que a mãe vai mudando o leite à medida que o filho vai precisando de outro tipo de necessidades, essa ligação o pai nunca consegue ter, não é? E isso também facilita naturalmente o cuidar melhor ou pior do filho, sem sombra de dúvida. Mas não é nada que um pai que se esforce não consiga pelo menos tentar colmatar um bocadinho essa diferença”.

“Acho que a minha esposa cuidaria melhor, tenho essa ideia. Lá está, por esse motivo, por motivo de ela estar sempre alerta em qualquer necessidade dele. No meu caso, não era tão nervoso ou afoito a qualquer... às vezes a qualquer tossir, qualquer esgalhar, não sei quê. Mas creio que ela teria muito mais cuidado ou muito mais proteção do que eu teria, sem sombra de dúvida”.

Do ponto de vista ideal, Raúl considera que a mãe deveria ficar mais tempo com o bebé nos primeiros meses de vida devido ao impacto da amamentação na produção de anticorpos, e que as crianças deveriam ser resguardadas de entrar numa creche antes do primeiro ano de vida.

Na sua opinião, o período de licença deveria ser dividido entre pai e mãe, metade para cada um, defendendo a opção que o esquema atual dá ao casal:

“Não personalizando a situação, não vendo bem o meu caso, a minha opinião é que a mãe até deveria ficar mais tempo com a criança, para lhe ser sincero, muito por uma questão de anticorpos do próprio bebé. Eu vi isso muito pelo R. O R. é uma criança saudável, ou minimamente saudável, e a partir do momento em que entra na creche quase de quinze em quinze dias o miúdo estava doente. Eu acho que, pelo menos, no primeiro ano de vida, acho que se se puder resguardar a criança do contacto com outras crianças, acho que é uma mais-valia”.

A relação entre a partilha da licença e a entrada do bebé na creche aparece na nossa amostra como um outro fator igualmente importante e até determinante na mobilização do pai para a licença bonificada. Esta interação entre a licença e a entrada do bebé na creche atua de duas formas: ou a licença é partilhada de modo a fazer a ponte com a entrada na creche; ou a licença é utilizada para adiar a entrada na creche. Com efeito, a questão da creche pode ser um elemento fulcral na mobilização do pai para a partilha da licença bonificada. Por exemplo, quando o objetivo é sintonizar os períodos de licença com a existência de vaga na creche em alturas do ano em que pode ser mais difícil encontrar lugar para a criança. Sem redes de apoio, familiares ou outras, ou mesmo porque a opção do casal é a entrada da criança numa determinada creche cuja vaga não está ainda disponível, o casal tende a partilhar a licença alternadamente e/ou combiná-la com períodos de férias de modo a prolongar o tempo do bebé em casa até à disponibilidade de lugar no estabelecimento pretendido. Nestes casos, a mãe regressa ao trabalho porque o seu período de licença paga ou de férias chegaram ao fim e o pai é mobilizado; de um modo geral, fica sozinho em casa pois é mais um tempo que se ganha até ao dia em que já há lugar para a criança.

Foi este o caso de Tiago que, sem rede familiar de apoio por perto, chegou a recorrer à licença parental alargada para poder fazer a ponte entre o fim da licença parental inicial e a data marcada pelo estabelecimento para a entrada do bebé na sala de creche. Mas esta situação conjuga-se com a necessidade de proteger o contrato de trabalho da mãe. Como professora contratada do ensino primário, não quer correr o risco de ficar de licença e poder, desse modo, prejudicar a renovação do contrato no início do ano letivo em setembro.

Tiago tem 35 anos de idade e é informático numa empresa do setor privado. É pai de duas raparigas, uma com seis anos e a outra com nove meses de idade, e partilha um mês de licença parental inicial com a mãe, professora primária contratada. Após o nascimento da criança, em janeiro, a mãe fica em casa cinco meses, até maio, o pai goza o sexto mês da licença parental inicial, em junho, seguido de mais um mês de licença parental alargada; a mãe está de férias

durante o mês de agosto e em setembro a criança entra finalmente na creche com oito meses de idade. Ao todo são utilizados sete meses de licença: seis de licença parental inicial (cinco a mãe e um o pai), e mais um mês de licença parental alargada gozado pelo pai. Ambos os pais trabalham a tempo inteiro, a mãe com redução de duas horas diárias para amamentação. Tiago sugere-nos ser um pai com vontade de estar presente e utilizar o direito à partilha com esse objetivo, valorizando a relação afetiva com a criança. No entanto, a mobilização para a licença na modalidade alternada, sem a mãe em casa, seguiu um único objetivo, como o próprio esclarece:

“O nosso objetivo era um único, era conseguir prolongar ao máximo a nossa estadia com a bebé porque ela era pequena, porque nós não temos quem nos apoie onde nós moramos, não temos os pais lá perto e, portanto, é prolongar ao máximo o tempo para ela ir para a creche. O objetivo único era esse e o que aconteceu aqui, por exemplo, no caso da última é que ela nasceu em janeiro e nós tentámos, tudo por tudo, prolongar até setembro”.

Mais uma vez, a análise da modalidade e da quantidade de tempo partilhado (partilha alternada com o pai a gozar não só o mês de bônus, mas também, um mês da parental alargada) remete-nos para uma mobilização que pode ter na sua base outros fatores que não apenas a motivação para os afetos. Assim, embora Tiago seja um pai motivado para cuidar, tendo inclusivamente gozado todos os períodos de licença bem paga a que tinha direito já no nascimento da sua primeira filha, neste segundo caso de licença, a motivação do pai para cuidar acentua uma dimensão de conciliação entre vida profissional e familiar que nos parece ter sido determinante na modalidade alternada, meses escolhidos e quantidade de tempo partilhado:

“Ela acabou num certo mês, eu tive que fazer aquele mês, que era o quinto, porque eu tinha de fazer trinta dias, não é? Para nós termos seis meses, eu era obrigado a fazer trinta dias, não interessava bem em que parte, mas era obrigado. Portanto, eu fiz esses trinta dias e depois havia a questão de termos... de um de nós tirar até três meses e, depois, o outro, a partir daí, tirar outros três meses”.

Por outro lado, havia a necessidade de proteger a continuidade do contrato de trabalho da mãe, cuja condição perante o trabalho, mais precária, não favorecia a utilização da partilha da licença parental na modalidade simultânea, nem ser a mãe, em vez do pai, a recorrer à licença parental alargada. Verificamos, assim, que este duplo objetivo de preservar a continuidade da atividade profissional da mãe, por um lado, e de manter a criança em casa até ter vaga na creche, por outro, pode promover uma presença mais autónoma e prolongada do pai que, neste caso em concreto, vai além do mês de bônus e fica dois meses consecutivos em casa:

“E depois metia-se outra questão que era: ela é contratada, ela esteve fora todo o ano, quando voltou teve que ir lá fechar o ano, digamos. Assim, não convinha estar a faltar e depois, no início do ano, ela ia ser contratada porque ela é professora. A questão é que nós não sabíamos o que é que ia acontecer, porque ela é contratada e ela podia ser contratada ou não”.

E se, no caso de Tiago, o acerto entre licença e vaga na creche funciona como fator de mobilização do pai para gozar um tempo que vai além do mês do bónus, no caso de Dino, verificamos que a data de entrada na creche também pode intercetar a motivação cuidadora do pai e encurtar o período de licença.

Dino tem 36 anos de idade e é engenheiro de *software* numa empresa do setor privado (mãe é). É pai de dois rapazes, um de sete anos de idade (não abrangido pela lei de 2009) e outro de catorze meses. Partilha um mês de licença inicial parental bonificada com a mãe, técnica superior no setor público, quando o bebé tem quatro meses. Embora no primeiro filho tivesse ficado um mês sozinho com ele em casa conjugando as semanas da então licença parental “do pai” com mais duas semanas de férias, quando vai gozar a licença do seu segundo filho não fica sozinho com o bebé porque a mãe tira férias na mesma altura. Ao todo são gozados seis meses de licença, a mãe cinco e o pai um. No entanto, como veremos, o pai regressa duas semanas mais cedo ao trabalho afirmando que o fim da sua licença coincidiu com o começo do ano letivo quando abre também a creche. A criança aí entra com cerca de cinco meses e meio de idade e ambos os pais regressam ao trabalho a tempo inteiro.

O que vemos em Dino é que a entrada da criança na creche parece sobrepor-se à necessidade da licença do pai. Na realidade, observamos alguma desmotivação do pai para ficar em casa sozinho sem o bebé estando este já na creche, embora o pudesse ir buscar mais cedo ou decidir adiar essa entrada por querer ficar com ele. Mas não foi isso que aconteceu, segundo ele, assim “já não valia a pena”:

“Tinha supostamente um mês, mas só fiz as duas semanas porque como calhou na mesma altura em que ele estava a começar a creche e, portanto, eu ia ficar em casa para dizer que o ia buscar mais cedo à creche e ele depois deu-se bem na creche e tal (...) “pronto, está a começar a creche, então vamos pô-lo e ver como é que ele ficava a reagir” e ele reagiu bem. Então, não valia pena...”.

No fundo, não ressalta tanto aqui a motivação cuidadora do vínculo pai-filho, mas mais a necessidade de assegurar a estadia da criança até entrar na creche. No entanto, há outros fatores que também parecem concorrer para esta situação: o facto de a mãe estar em casa e o pai sentir que esta lhe dá pouco espaço para estabelecer um contato mais individualizado com o filho; o facto de estar a viver um momento mais delicado de menor coesão familiar ao deixar perceber

e, por vezes, mencionar situações em que denota existir alguma falta de cooperação e de confiança por parte da mãe relativamente à competência e aos cuidados prestados pelo pai ao filho. Percebemos, mais uma vez, a importância do apoio do cônjuge como um estímulo importante na mobilização do pai e na experiência que este vive durante a licença, mais autónomo ou mais dependente, por vezes condicionado pela atitude da mãe menos segura e incentivadora da participação do pai:

“Desta vez eu acabei por não fazer a licença com o meu filhote. No primeiro eu fiz licença e estive um mês com ele. Agora, no segundo, eu tinha a licença, mas a P. também pôs férias (...) quando supostamente ela devia voltar ao serviço (...). Gostava que ela, por acaso, tivesse um bocadinho mais, às vezes, mais... promover que seja eu (...). Confia...mas ao mesmo tempo não confia (...). Com este [segundo filho] devo ter dado uma vez, porque a minha mulher não quer: “Ah, não sei quanto e tenho medo e não sei quê” pronto. (...) não tenho tido essa oportunidade, porque ela não quer, pronto, não sei, porque tem medos porque a água no cabelo por causa das orelhas e das otites e não sei quanto, ela é muito mãe galinha, estás a ver?”

Aliado a esta conjuntura, o trabalho está à sua espera. Não vendo necessidade de continuar em licença estando já o filho na creche e, aparentemente, bem adaptado, Dino opta por encurtar a licença gozando só duas semanas, embora “oficialmente” tenha gozado o mês correspondente ao bónus:

“Talvez tenha sido eu, até porque por causa aqui do trabalho, se calhar era complicado estar um mês [inteiro ausente] porque (...) tinha alguns projetos, sou a única pessoa e, portanto, para não deixar aqui tão... tanto tempo sozinho esses filhos de cá (...). Por parte da empresa havia interesse em que se não o fizesse - deram-me à vontade para isso - mas se não o fizesse, havia aqui trabalho para avançar”.

No entanto, percebemos que não é o regresso ao trabalho o principal motivo de pressão para encurtar da licença, até porque alguns colegas tinham já recorrido à mesma licença, sem pressão por parte da empresa. Vemos, assim, que caso a creche tivesse começado mais tarde, teria ficado em casa com o bebé a totalidade do “seu” mês, tal como já o tinha feito com o primeiro filho há cerca de sete anos atrás (ao juntar os quinze dias de licença parental com mais duas semanas de férias), experiência de que gostou bastante e que revela ter sido nessa altura marcante:

“Senão tivesse aqui esta questão, se a data tivesse sido mais para trás, estava-me borrifando para aqui, para a questão do trabalho, mas como eram várias coisas, não é? Tipo, era “ele já está na creche”, portanto, o que é que eu iria fazer? Era estarmos a pô-lo na creche e depois vinha para casa e ficava sozinho em casa, ia dormir, para depois ir buscá-lo um bocadinho mais cedo. Não tive paciência para estar a fazer isso, portanto, dado que há algumas coisas assim vou para o trabalho”.

Esta situação de partilha mais curta no tempo e, aparentemente, com menos envolvimento autónomo do pai enquanto cuidador, não invalida, porém, que Dino tenha uma representação cuidadora do bónus dirigido ao pai sobressaindo, mais uma vez, a ideia de compensar a ligação da mãe ao bebé e construir o laço pai-bebé:

“Se a gente pensar, pode haver uma facilidade das mulheres, não é, uma tendência de as mulheres serem mais ligadas aos filhos porque nasce de dentro delas (...). Eu acho que é uma boa oportunidade para os pais se ligarem e fazerem uma maior ligação, porque tendencialmente são elas que continuam com aquele agarrar da criança, acho que é...estas licenças só para o pai só têm uma tendência para promover uma maior... um laço afetivo com os filhos”.

Por último, referimos o caso de Esteves. Incluímos este pai junto dos outros pais cujos motivos apresentados para a mobilização para a licença acentuam dimensões instrumentais. Não estamos totalmente satisfeitos com esta classificação, no entanto, observamos que a vontade e motivação cuidadora de “mergulhar” completamente nos cuidados ao bebé durante o mês do bónus não o caracteriza. Sobressai a ideia de um trabalho cuidador que é aliviado pela partilha alternada entre o pai e a mãe numa divisão que privilegia o gozo de tempos de curta duração de modo a também permitir “regressos rápidos” do pai ao trabalho de onde não deseja afastar-se por muito tempo.

Esteves é técnico de audiovisual no setor público, onde tem um contrato efetivo. A mãe é técnica superior numa Câmara Municipal. É pai de uma rapariga com três anos de idade e partilha quarenta e cinco dias de licença divididos em três períodos distintos de quinze dias cada um. Os primeiros dois meses e meio são gozados de modo consecutivo pela mãe e os restantes dois meses e meio já são gozados interpoladamente por ambos, tal como referido até perfazerem os cinco meses de licença parental inicial (subsidiados a cem por cento do vencimento de referência). A mãe goza três e meio e o pai um e meio. No final da licença, ambos regressam ao trabalho, o pai a tempo inteiro e a mãe em regime de jornada contínua; a criança entra na creche feitos os cinco meses.

A motivação cuidadora de Esteves experimenta tempos mais curtos de licença alternados com o regresso ao trabalho. Os seus motivos dão conta de um pai que evita imergir nos cuidados ao bebé por um tempo longo e sozinho, ao mesmo tempo que também evita afastar-se *muito tempo* do trabalho profissional. Segundo ele, mesmo em período de férias não costuma ficar ausente do trabalho mais do que duas semanas. Parte para a licença de uma forma assertiva, quase em “contra cultura”, querendo afirmar o seu direito num contexto profissional que considera algo “machista”. No entanto, a opção e a modalidade que segue privilegia a repartição

do trabalho cuidador considerado difícil e pesado, por um lado, e a possibilidade de encurtar a ausência do seu palco profissional, por outro:

“Foi um bocado para dividir tarefas... não houve assim nenhuma consideração especial. Não olhámos muito a questão económica, vimos que era possível prolongar mais o prazo, mas também queríamos que a V. fosse para o berçário (...) acho que tinha a ver com a questão de diluir um bocado a carga. Sei lá, também a monotonia de estar sempre com o bebé durante um período tão longo, voltar, intercalar um pouco, foi uma forma de distribuir um bocado isso (...). Foi consensual, quer dizer, foi uma coisa que não foi negociado, foi a solução que achámos confortável”

“Pois, se calhar, do meu lado até houve algum... foi uma forma quase talvez de protesto, acho que, se calhar, foi uma atitude um bocadinho de contra cultura (...) porque também havia algumas atitudes mais... ou alguns comentários mais machistas em determinadas circunstâncias”.

Segundo Esteves, a penalização financeira que os seis meses representariam não foi um fator que influenciasse a opção pelos cinco meses, pois era importante para ambos, pai e mãe, retomarem as suas rotinas profissionais logo que possível e integrar a criança na creche. Chega mesmo a falar de uma experiência que poderá ter significado alguma saturação e isolamento tanto para ele como para a mulher, vendo a divisão da licença em períodos mais curtos e alternados entre pai e mãe uma solução que permite equilibrar os cuidados em ambiente mais isolado e exigente com a inserção na vida ativa das relações sociais e profissionais.

“Também em determinadas alturas havia alguma saturação [da parte] dela. Sim, e a vontade também de voltar (...) mesmo do trabalho, das próprias relações sociais que ela tem no trabalho. Pronto, tudo, voltar a tudo isso (...). Também achámos que se ela entrasse mais cedo para creche, tudo o que fosse adaptação e isso, seria mais fácil para ela, e acabámos por decidir por não ter esse mês extra”.

Ao contrário dos outros entrevistados, não recorda os tempos de licença que passou sozinho com a filha bebé como marcantes desse ponto de vista, acabando por afirmar que mais do que a experiência cuidadora foram os passeios ao ar livre com a filha bebé que transportava num *sling*. É a proximidade física com a bebé assim transportada e em contacto com o seu corpo que afirma como recordação mais marcante e de maior ligação:

“Isso, é uma coisa que me, se calhar, marcou mais em termos de ligação do que o propriamente o ficar sozinho com ela. Era a facilidade com que eu me deslocava com ela a pé e andávamos.(...) enquanto ela andou no sling, e o ritual era o sling (...) pronto aí havia muito essa ligação física, muito próxima de estar”.

Em síntese

Através desta exposição sobre os motivos dos homens para a partilha da licença parental inicial bonificada, introduzimos os vinte e quatro homens entrevistados. Quisemos dar-lhes voz e situá-los na perspectiva dos motivos que os mobilizaram e outras informações que nos ajudam a melhor compreendê-las. Com exceção de dois pais que encurtaram o tempo de licença e que, contrariamente ao que estava inicialmente previsto, regressaram mais cedo ao trabalho, todos os outros gozaram o tempo de partilha inicialmente decidido e ficaram efetivamente em casa a cuidar do bebé, uns sozinhos e outros acompanhados. Sobre este eixo de análise – motivos do pai para a partilha da licença parental inicial em pelo menos um mês - os dados apontam para já para as seguintes conclusões:

- Transversalidade de uma “conduta” cuidadora associada à “cultura do novo pai”. A motivação para cuidar do bebé e com ele desenvolver uma relação de intimidade e de proximidade afetiva, desde o seu nascimento, é um motivo que se destaca como referencial da iniciativa da partilha.
- Esta variável comum - motivação para cuidar e construir laços de afetividade com a criança bebé - acentua diferentes matizes. Isto é, a motivação cuidadora que encontramos globalizada à nossa amostra desdobra-se em várias dimensões que, por vezes, determinam a modalidade da partilha (sozinho, em simultâneo ou alternado) e a quantidade de tempo partilhado. Verificamos, portanto, que a partir desta variável principal a agência cuidadora acentua de modo paralelo: a dimensão cuidadora da *construção/reforço do vínculo pai-filho*; a dimensão cuidadora que acentua maior autonomia do pai e tende para uma maior *individualização e igualdade parental*; a dimensão cuidadora do *cuidar em família*; a dimensão cuidadora que privilegia a perspectiva de *proteção do bem-estar do bebé* que fica assim mais tempo em casa.
- A motivação cuidadora pode conviver com representações mais naturalizantes do género feminino que continuam a ver a mãe com o papel primordial dos cuidados parentais aos bebés, e também às crianças mais pequenas. Ou seja, o pai cuidador não é necessariamente um pai igualitário.

- A par da motivação cuidadora destacam-se igualmente motivações mais instrumentais: o valor compensador do subsídio parental como fator aliciante; a necessidade de proteger a inserção profissional na mãe; evitar a perda de rendimento económico do agregado familiar; acertar o fim da licença com a data da entrada na creche.
- Os dados sugerem-nos existir uma relação entre as modalidades de partilha/quantidade de tempo partilhado e algumas das dimensões cuidadoras identificadas: o reforço do laço pai-bebé tende a ocorrer na modalidade sozinho em casa durante os trinta dias do bónus; a igualdade parental também ocorre na modalidade sozinho, mas tende para a partilha de mais tempo além do bónus; cuidar em família também tende para a partilha de mais tempo de licença por parte do pai, no entanto, ambos estão em casa períodos mais longos do dia, ainda que alternadamente; a dimensão apoio à mãe, surge-nos nos casos em que a mãe também está em casa, em gozo de férias, ao mesmo tempo em que o pai goza o mês do bónus; a proteção do bem-estar da criança também pode conduzir à licença do pai sozinho por mais tempo do que o mês consensual do pai, embora, nestes casos, complementado pelo recurso à licença parental alargada.
- A motivação cuidadora não é por si só condição suficiente da mobilização, a análise dos discursos dos homens sobre a sua própria mobilização faz emergir outras variáveis acionadoras e/ou condicionadoras da sua mobilização, as quais, consoante configurações diversas, podem desempenhar um papel tão ou mais determinante na decisão daquela partilha. Essas variáveis remetem, precisamente, para o papel estruturador do mercado de trabalho na mobilização do pai, o qual analisamos em seguida.

Capítulo IV

Fatores que condicionam a mobilização do pai em contexto laboral

Tal como referido, a motivação cuidadora do pai pode não ser condição suficiente para desencadear a sua mobilização. A partir da análise de conteúdo das entrevistas realizadas, tanto aos homens que tomaram essa iniciativa como aos homens e mulheres entrevistados na qualidade de empregadores, identificamos uma multiplicidade de variáveis que nos conduzem à importância do papel estruturador que os contextos profissionais podem desempenhar na sua mobilização. O que verificamos é que há um conjunto de dinâmicas inerentes ao mercado de trabalho que, em articulação com as dimensões cuidadoras e instrumentais anteriormente analisadas, também acionam e condicionam esta mobilização bem como o próprio processo de comunicação e acolhimento da partilha da licença a partir do palco profissional (analisado no Capítulo VI).

Embora distintas, todas têm em comum esta transversalidade de remeterem para fatores de âmbito laboral. No entanto, distinguimos dois níveis de análise: umas referem-se ao macro contexto do mercado de trabalho no sentido lato (situações, características e tendências mais globais); outras circunscrevem-se ao nível mais micro dos contextos específicos que, em cada empresa, enquadram as situações da partilha que aí foram vivenciadas pelos homens pais da nossa amostra.

Passamos, em seguida, à apresentação e caracterização das diversas variáveis recorrendo a alguns exemplos, de modo a aferirmos o seu potencial impacto na mobilização que estudamos.

4.1 Macro-dinâmicas do mercado de trabalho

Ao nível macro incluímos variáveis que consideramos caracterizarem globalmente o mercado de trabalho, o tecido empresarial e, em geral, a cultura laboral nacional e cuja influência detetamos na nossa amostra. Neste âmbito, destacamos: o *modelo de política de licenças* que vigora/caracteriza cada país; a natureza dos contratos de trabalho que predominam no mercado de trabalho ou caracterizam determinadas profissões (e horários de trabalho); as tendências de flexibilização contratual e a emergência de novas formas de trabalhar (por exemplo, o teletrabalho); os contextos de crise económica e financeira vividos, em geral, nos mercados ou em determinados setores de atividade pelo impacto que têm na compra/venda, fusão e reestruturação interna das empresas (por exemplo, aumento da taxa de desemprego); o setor de atividade público ou privado; a dimensão média das empresas que compõem o tecido

empresarial nacional; os modelos de gestão e a cultura laboral que caracterizam ou tipificam, de um modo geral, esse tecido empresarial nacional.

Começamos pelo contexto legislativo que enquadra o regime de proteção social da parentalidade em vigor no Código do Trabalho português. Referimo-nos em concreto à elegibilidade, duração, pagamento e condições de gozo do direito à partilha da licença parental inicial bonificada, pois é a variável legislativa que define, à partida, a possibilidade legal da mobilização dos homens pais da nossa amostra. Não obstante, consideramos importante ir além do seu cariz estritamente jurídico e ponderar igualmente a forma como a legislação parental em vigor se articula com outras variáveis, a saber: a taxa de participação/atividade no mercado de trabalho (feminina e masculina), os regimes de horários laborais praticados nesse mercado (a tempo parcial ou a tempo inteiro) e a disponibilidade de equipamentos sociais na sociedade ao nível de amas e creches (taxa de cobertura). Esta relação de variáveis dá-nos informação adicional sobre o *modelo de política de licenças* (Wall, 2007b) que tipifica e vigora em cada país, uma macro variável com a qual a mobilização que estudamos também se interliga e se negocia no palco profissional. Em Portugal, o modelo em vigor caracteriza-se pelo “regresso rápido ao trabalho”: uma licença bem paga (licença parental inicial) de curta/média duração (entre 4 a 6 meses) interligada com o investimento público na rede de serviços e equipamentos de creche e com o padrão de inserção profissional de duplo emprego a tempo inteiro (Wall, 2007b).

A título de exemplo, apresentamos o caso de Tiago, informático numa pequena e média empresa do setor privado (partilhou o mês do bónus mais um mês da licença parental alargada). Nos argumentos afirmados/negociados perante a empresa, detetamos a influência de elementos cujo âmbito nos remete para o potencial impacto desta macro dinâmica do mercado de trabalho. Referimo-nos em concreto ao papel que o modelo de política de licenças dominante assume num cenário caracterizado pela dupla inserção profissional a tempo inteiro de ambos os progenitores, pela necessidade de regresso rápido ao trabalho e pela falta de rede familiar de apoio. Evidencia-se ainda a influência de uma outra variável que nos remete para o tipo de contrato de trabalho que caracteriza certas profissões, nomeadamente a incerteza da situação profissional da sua mulher, professora primária contratada, no ensino público, pelo receio de que o uso da licença viesse a interferir na possibilidade de não renovação do respetivo contrato. A correspondência entre o fim da licença, a data da vaga na creche e a defesa da renovação do contrato a prazo da mãe levam o pai a afirmar a partilha da licença junto da entidade empregadora como “uma questão de sobrevivência” e a colocá-la de sobreaviso face à possibilidade de precisar de gozar mais um mês de licença parental alargada:

“Expliquei porque é que era, aliás eu avisei uns tempos antes a dizer: “atenção que eu posso ter que tirar”. Portanto, não tinha a certeza, porque aquilo dependia (...) a minha mulher não sabia se ia estar a trabalhar ou não e como ela vai estar contratada, ela pedir a licença podia ser uma desvantagem para o ano a seguir porque pode ou não ser renovada, colocam-se essas questões. Se ela estivesse efetiva, por exemplo, provavelmente ela teria tirado (...) eu avisei isso aqui e pronto e disse..., não disse a certeza logo, naquela altura tentámos perceber do lado da escola dela como é que era, nunca fomos ter a certeza. A questão é, no fim, nunca conseguimos ter a certeza exatamente, então eu acabei por dizer: “ok, eu vou tirar um mês e não vale a pena (...). Eu, esse mês, eu não prescindia porque não tinha outra hipótese, basicamente a questão é mesmo uma questão de sobrevivência...os nossos pais não podiam entre doenças e outras situações, eles não podiam estar connosco nessa altura e nós não tínhamos onde deixar a bebé, porque ela estava inscrita para entrar em Setembro e, portanto, nós tínhamos ali um mês que estávamos sem saber o que é que acontecia (...) os casos que eu conheço à minha volta são pessoas que estavam contratadas, engravidaram estiveram de licença e durante a licença não lhes foi renovado o contrato”.

O caso de Tiago é indicativo do impacto que fatores mais ligados a macro tendências do mercado de trabalho podem ter na forma como a partilha é comunicada/argumentada e vivida em contexto profissional. Para além da influência do modelo de política de licenças em vigor (a relação entre o fim da licença, a vaga na creche e a necessidade de ambos regressarem ao trabalho a tempo inteiro), identificamos também a interferência de uma variável que nos remete para um tipo de contrato de trabalho predominante no mercado e que pode ser mais característico de determinada profissão (precariedade do vínculo profissional da mãe a contrastar com a segurança da situação profissional do pai). São fatores que, no seu conjunto, se refletem na natureza dos argumentos apresentados pelo pai à empresa e que podem inclusivamente reforçar a sua capacidade negocial e ainda influenciar uma reação mais tolerante ou até recetiva por parte da empresa.

À semelhança de Tiago, encontramos, na nossa amostra, outros casos em que a natureza da informação, que acompanha a comunicação da decisão de partilha da licença à entidade empregadora, remete igualmente para fatores ligados ao tipo de inserção/situação profissional que caracteriza a realidade profissional dos trabalhadores no mercado de trabalho, nomeadamente: a maior precariedade do vínculo contratual da mãe; a inexistência ou fragilidade da proteção social (acesso e valor do subsídio parental inicial) pela qual está abrangida ou da qual está excluída; o papel crucial da falta de vaga/data de entrada do bebé na creche. Ou seja, argumentos que podem contribuir para reforçar a capacidade negocial do pai, tanto ao nível da legitimidade que sente e espera ver reconhecida na decisão que comunica à empresa, como ao nível da reação/resposta da própria empresa, eventualmente mais

tolerante/compreensiva face aos motivos “de peso” apresentados pelo pai (sem esquecer, porém, que a segurança do vínculo contratual do pai também atua aqui como um elemento facilitador).

Portanto, nos processos de comunicação da partilha da licença parental inicial pelo pai à entidade empregadora também detetamos a influência de variáveis que nos remetem para dinâmicas mais amplas do mercado de trabalho no modo como se traduzem e imiscuem nos argumentos a apresentar junto da entidade empregadora sob a forma de uma justificação mais legítima, ou mesmo irrevogável, da partilha da licença parental inicial pelo pai: a defesa do emprego da mãe, a defesa do rendimento do agregado familiar, a data da vaga na creche. No geral, são situações em que a maior fragilidade/precariedade da situação contratual/regime de proteção social da mãe contrasta com a maior segurança da situação profissional do pai:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio de licença parental inicial)

“O meu principal argumento foi exatamente aquele que eu lhe falei da situação financeira porque a minha estrutura familiar não me permitia perder um dos ordenados lá em casa (...). O período em que ela não está a trabalhar não recebe, não pode, não fatura aos seus clientes e, portanto, não tem rendimento”.

Estamos perante motivos que, de certo modo, podem pressionar a decisão e a mobilização e, nesse sentido, atuar como “argumentos de pressão” na comunicação face a face do palco profissional, ao mesmo tempo que apelam a uma maior tolerância e compreensão por parte da empresa, podendo potenciar mobilizações mais consensuais e negociações mais concordantes e menos penalizadoras, tal como iremos ver no Capítulo VI onde analisamos padrões de comunicação e acolhimento da partilha da licença parental inicial pelo pai em contexto laboral

Vejamos, a título de exemplo, como do lado da entidade empregadora, a possibilidade de partilha da licença parental inicial entre ambos os pais pode ser mais facilmente compreendida e aceite quando equacionada em períodos de crise, ou seja, quando os empregos podem estar em risco ou os vínculos profissionais são mais precários. No discurso deste empregador, denota-se alguma abertura à partilha da licença entre o pai e a mãe, precisamente por a associar à possibilidade de repartir, entre cada progenitor, eventuais custos/penalizações da ausência do mercado laboral, sobretudo quando estão em causa cenários de maior precariedade e insegurança dos vínculos profissionais. Deste modo, a repartição de custos surge como a principal utilidade e vantagem comparativa da partilha da licença parental inicial entre os cônjuges:

Empregador E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado
“Também por causa da precariedade. Porque se dividirem entre os dois os danos eventuais que possam surgir na empresa...porque pode haver dois empregos precários, não é? (...) Num período praticamente de crise (...) num contexto de insegurança de trabalho e etc., também, portanto... acredito que até possa haver um sacrifício, não particularmente por parte da mãe ou do pai, mas dos dois, maior ainda (...) de procurarem repartir, de salvaguardarem, havendo esse risco de despedimento ou extinção de posto de trabalho, de salvaguardarem as duas partes, porquê, porque são dois rendimentos que estão em causa”.

“E havendo a tendência cada vez maior de entrar mulheres qualificadas no mundo do trabalho, eu vejo isso se calhar a mudar de certa forma, de eles dizerem assim “bom então agora vamos sacrificar os dois de igual forma as nossas carreiras” E haver uma negociação nesse sentido (...) no casal”.

Simultaneamente, levanta-se uma outra questão que vai além da crise e da precariedade e que se traduz no impacto que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, em particular da mão-de-obra feminina qualificada e com objetivos de carreira, pode ter na partilha da licença parental. Ou seja, para além de se realçar a importância da defesa dos dois rendimentos/empregos, evidencia-se também a importância da dupla carreira entre ambos os membros do casal e de como a partilha da licença também pode vir em defesa da carreira feminina. Um dado que nos remete para o impacto dos modelos de inserção profissional de ambos os sexos que caracterizam atualmente os mercados de trabalho nas sociedades de cultura ocidental - no caso português, o modelo do duplo emprego a tempo inteiro e ainda a crescente importância dos casais de dupla carreira, ambos com um papel potencialmente impactante ao nível da partilha de licenças parentais e respetiva negociação, eventualmente mais consensual, no palco profissional.

O que observamos na nossa amostra é que a relação entre os vínculos contratuais dos dois elementos do casal é um fator importante de mobilização e de argumentação no palco profissional do pai (o que está, aliás, em conformidade com os resultados que apresentámos no Capítulo anterior sobre motivações para a partilha a partir de critérios mais instrumentais). Encontramos casos em que, por vezes, a maior fragilidade da inserção profissional feminina dá lugar à intervenção da inserção profissional do pai, nomeadamente nos contextos em que esta é mais segura e confortável no que diz respeito à perceção da segurança do emprego e ao valor do subsídio parental que é pago pelo regime de proteção social em vigor no sistema de Segurança Social do Estado:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio)

“Não desconta para a Segurança Social, desconta para a Caixa de Previdência da Ordem dos Advogados e a Caixa de Previdência da Ordem dos advogados não prevê a licença de maternidade (...). Como no meu caso não é assim, eu descontando para a Segurança Social tenho direito a usufruir deste período de licença remunerado, não é?”

Bernardo (farmacêutico, diretor adjunto, partilhou três meses e meio)

“Trabalha em part-time, trabalha até às onze da manhã, das oito às onze, mais ou menos (...) trabalha três horas por dia (...) Ela tinha um ordenado inferior Eu ganhava relativamente bem, mas também como ganhava bem descontava muito (...) ficávamos em casa com a bebé e ainda recebíamos mais, logo também pesava, não é? (...) se a minha esposa trabalhasse o tempo inteiro (...) ela teria ficado o tempo todo e eu é que tirava os trinta dias”.

Gilberto (inspetor, setor público, partilhou dois meses)

“Um mês gozaria de certeza, os dois meses teve mais a ver com a questão financeira (...) é muito simples: como bolseira de doutoramento que ela é, os rendimentos não são coletáveis e as licenças a cem por cento eu recebo por inteiro sem efetuar descontos, ou seja, financeiramente é mais favorável (...) para uma pessoa que trabalha como eu”.

Encontramos outros casos em que a maior fragilidade da proteção social da mãe coincide com o investimento numa carreira empresarial por conta própria, sendo a partilha da licença uma estratégia de defesa não só dos dois empregos/rendimentos, mas também da dupla carreira que caracteriza o modelo de inserção profissional no casal:

Raúl (gestor de sistemas, pequena e média empresa, setor privado, partilhou três meses)

“A minha esposa tem uma empresa em que é gerente e trabalhadora (...) como a empresa acabou por ser um pouco suportada por ela porque ela é a única trabalhadora, a única fonte de rendimento da empresa, chega a um ponto em que fica difícil manter as contas (...) foi pago pela Segurança Social, sim, mas como ela é a única trabalhadora da própria empresa, acaba por a empresa deixar de faturar e ela deixar de poder receber”.

Vemos assim que o tipo de contratos de trabalho e os regimes de proteção social associados que predominam ou caracterizam um dado mercado de trabalho, e/ou determinadas profissões, podem atuar como variáveis potencialmente estruturadoras não só da mobilização para a partilha em contexto profissional, bem como da convivência que a empresa pode fazer com essa partilha, situação que também nos surge muito intrincada com os modelos de inserção profissional predominantes (neste caso de duplo-emprego e de dupla-carreira).

As tendências de flexibilização contratual e a emergência de novas formas de trabalhar - movimentações que se perspetivam no quadro das macrotendências de evolução dos mercados - também podem desempenhar um papel impulsionador da partilha da licença parental inicial entre os cônjuges e influenciar a forma como as empresas a poderão equacionar e acomodar.

Esse papel é suscitado no discurso de um diretor/consultor de empresas que, precisamente, menciona o potencial impacto que estas macro-tendências podem ter na partilha das licenças parentais entre os cônjuges (a disponibilidade do trabalhador em gozo de licença parental, via teletrabalho, é aliás, uma variável com a qual nos deparamos na análise do processo de comunicação/negociação da partilha da licença parental no palco profissional, tal como iremos ver no Capítulo V e no Capítulo VI quando analisarmos, respetivamente, os padrões de comunicação e acolhimento da decisão do pai em contexto laboral e os padrões de interpretação e acomodação empresarial da partilha da licença pelo pai:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“As empresas estão muito sensíveis, cada vez mais sensíveis aos seus resultados porque isto é muito volátil, cada vez mais volátil, as empresas petrolíferas há dois anos atrás estavam a ganhar balúrdios e agora estão a perder e há nações inteiras que vão ser resgatadas (...). Portanto, a volatilidade é tão grande e a velocidade das coisas é tão grande que as empresas estão muito sensíveis e essa sensibilidade pode dar para ser mais flexível (...). Portanto os paradigmas já não são os mesmos, por exemplo, eu vejo agora a P. a pedir-me informações sobre teletrabalho porque vão passar a funcionar com teletrabalho (...). Não é só o teletrabalho os paradigmas da gestão de recursos humanos mudaram muito, muito, hoje em dia o ter pessoas a trabalhar remotamente não é um problema, as tecnologias permitem isso numa qualidade fabulosa. Ter pessoas a trabalharem menos e a receberem menos não é um problema, pode ser uma vantagem (...) mas qual é o horário que lhe deram? Seis horas por dia. Porquê? Por um lado, interessantes que ele trabalhe menos e ganhe menos, trabalhe mais vezes por semana, em vez de trabalhar cinco dias trabalha seis, e a flexibilidade, é assim: programam com ele, ou podem ser seis horas seguidas, ou pode ser três com o intervalo de uma, não sei quê, ou pode estar aqui ou pode estar ali. E com isto conseguem fugir, de certa forma, ao ordenado mínimo, porque ele não trabalha 40 horas (...). E conseguem resolver o problema da distribuição que é as pessoas têm de estar lá em determinadas alturas que é quando chegam os carregamentos, quando é preciso fazer reposição (...). Portanto esta flexibilidade é cada vez maior. Portanto estes paradigmas estão a mudar. Que outras coisas estão a mudar? Pessoas que trabalham em part-time, também. A própria empregabilidade através, mas isso nem sempre bem vista, através de empresas de trabalho temporário, de recursos humanos, que acabam por ser grandes empregadores e têm outras condições. Por um lado, reduz o desemprego, porque são mais empregadores, mas aumenta a precariedade. Mas reduz o desemprego. Precariedade no sentido... Até porque pode ser uma precariedade que uma pessoa pega. Por exemplo, para o F. trabalhar seis horas por dia até é melhor. E isto tem impacto naturalmente nas licenças (...) vamos supor que ele agora com a namorada decide ter um filho. Tem seis horas por dia, de trabalho, pode jogar com ela provavelmente...”

As possibilidades de teletrabalho dependem da área de negócio em que a pessoa trabalha e do conteúdo funcional das tarefas que desempenha. Porém, temos de reconhecer que é uma macro tendência do mercado de trabalho, a qual tem vindo a ser progressivamente contemplada na legislação nacional do Código do Trabalho. Mas até que ponto as novas modalidades de trabalho remoto, permitidas pelas novas tecnologias, poderão impactar na comunicação e negociação da partilha da licença parental inicial pelo pai em ambiente laboral? O que

verificamos, a partir dos dados da nossa amostra, é que, do lado do pai trabalhador, a possibilidade de fazer teletrabalho durante o período de licença pode atuar como argumento que simultaneamente justifica e ameniza a ausência física do trabalhador da empresa enquanto espaço físico habitual do seu cotidiano profissional:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio)

“Tentou-se encontrar uma solução no sentido em que é possível eu assegurar as minhas funções à distância, não é? (...) E, portanto, o acordo que eu fiz com a empresa foi que eu assegurava que as minhas tarefas (...) estou sentado noutra sítio, mas, no fundo, o meu trabalho fica feito na mesma”.

Joaquim (contabilista, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Mas pelo facto de me terem dado essa hipótese: podes trabalhar a partir de casa”; de alguma forma respondendo aos e-mails, pondo o ponto da situação das coisas como estão. No fecho é que teria que ir mesmo lá para fazer o fecho e deu. Houve essa empatia entre a empresa e nós e deu perfeitamente para fazer”.

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“Fisicamente não foi preciso porque, hoje em dia...trabalha-se de casa se for preciso trabalho de casa, portanto, não tive de vir cá (...) o computador está sempre lá parado e o trabalho tá sempre lá portanto qualquer momento é um potencial bom momento para resolver um problema”.

Do lado dos empregadores, o teletrabalho parece afigurar-se como uma possibilidade que ora substitui ora complementa a utilização de licenças parentais pelo pai; uma relação de simbiose entre a empresa e o trabalhador, mas que nem sempre torna clara a fronteira entre a atividade de trabalho profissional e a atividade de trabalho cuidador. É, contudo, uma possibilidade que serve a expectativa que persiste entre algumas empresas sobre a continuidade da disponibilidade do pai trabalhador em licença parental, tal como veremos mais à frente na análise mais detalhada dos casos/processos de comunicação/negociação em concreto.

Por outro lado, o teletrabalho parece sobrepor-se à utilização do direito à licença como via alternativa ou complementar da licença ao começar a ser visto como uma hipótese de conciliação mais rentável economicamente e menos consequente. Tal como nos diz o próximo consultor e diretor de empresa, ao longo da sua vida profissional viu os homens progressivamente utilizarem mais tempo de licença parental exclusiva, no entanto, não se recorda de períodos de licença mais prolongados de um mês consecutivo. Em contrapartida, realça a emergência da possibilidade e do recurso ao teletrabalho por parte de ambos os atores: homens pais trabalhadores e empresas:

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Não me lembro de ter visto situações mais prolongadas, no máximo um mês entre a exclusiva e a opcional, mas o que eu vi – isto já não tem tanto a ver com a licença tem a ver mais com a organização do trabalho e porque a empresa permitia isso – era o homem ficar em casa, ou nesse período ou até mais tarde, a tomar conta das crianças trabalhando de casa. Na realidade não estava de licença e não são períodos continuados, mas o facto de a empresa permitir que as pessoas trabalhem de casa depois também dá a sua flexibilidade (...) eu acho que até é mais depois a partir do momento em que os dois retomam a vida profissional a tempo inteiro (...) não fixo, de vez em quando. Isso é uma coisa que tem ganho peso que é trabalhar de casa, as empresas vêm isso como uma forma de flexibilizar e ajudar os pais, outras vezes até vêm isso como uma forma de reduzir custos, porque não têm espaço físico de escritório e, portanto, isso também os ajuda. Portanto com essa flexibilidade as coisas depois às vezes misturam-se um bocadinho. Mas de facto na minha experiência vi os homens ficarem mais tempo em casa durante o período de licença, mas não vi nenhuma situação em que eles ficassem um mês consecutivo ou mais do que isso”.

Para além da natureza dos contratos de trabalho, da flexibilização da regulamentação dos vínculos contratuais, da emergência e proliferação de novas formas de trabalhar, dos modelos de inserção profissional (duplo emprego a tempo inteiro, dupla carreira) e dos regimes de regime proteção social em vigor (pois são estes que definem os critérios de elegibilidade do direito ao subsídio parental), detetamos influência de outras macro variáveis: o contexto de crise económica e financeira dos mercados; o setor de atividade - público ou privado; a dimensão média das empresas que compõem o tecido empresarial nacional; os modelos de gestão empresarial e a cultura laboral que globalmente caracterizam o mercado de trabalho nacional.

Encontramos várias referências ao impacto que o contexto de crise económica e financeira, em particular a recente crise vivida em Portugal, pode ter ao nível da gestão dos recursos humanos (recrutamento e despedimento) e, também, ao nível da iniciativa dos homens pais trabalhadores partilharem as licenças parentais. Se, tal como atrás mencionado, em contexto de crise, a partilha da licença parental entre o pai e a mãe é apreciada pela vantagem que pode ter na proteção do emprego de cada progenitor, ao repartir os custos de ausência nos respetivos mercados de trabalho, o mesmo contexto de crise pode não ser propício à saída/ausência do pai trabalhador, quando este vê a crise económica do país traduzir-se na empresa onde trabalha sob a forma de rescisões e de despedimentos. Por exemplo, Joaquim não nos soube dizer se irá repetir a mesma partilha no terceiro filho que está prestes a nascer. Precisamente pela dispensa de pessoal no interior da empresa onde trabalha, no quadro de recessão económica vivida no país, que receia colocar em risco o seu emprego. Nestas situações, e como veremos mais adiante, o processo de comunicação da decisão de partilha, no palco profissional, tende a envolver uma negociação, uma estratégia mais concertada com o empregador/chefia em que ambas as partes acordam um esquema, por vezes, alternativo ao gozo consecutivo do tempo integral de licenças parentais:

Joaquim (contabilista, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Agora, neste momento de nascer o A. e na situação que está a passar o país, a crise. E eu também com a entidade patronal, ainda não falámos bem como é que vai ser. Sei que agora sabem que eu agora vou tirar os dez dias, os tais outros dez dias facultativos, se calhar, vai ser negociado da mesma forma. O outro mês é que já não sei se vou conseguir tirar porque é complicado, eles tão a reduzir pessoas. A situação está crítica, vamos ver, não sei, ainda não está decidido (...) ainda não falei, não falei”.

O contexto global de crise associado ao crescimento do desemprego e, também, ao aumento da carga horária, eleva a perceção do risco na avaliação que o próprio pai trabalhador faz das consequências da sua ausência por partilha da licença parental inicial, acabando por transformar a comunicação da saída numa negociação ou, em última análise, numa previsão mais incerta. Igualmente ilustrativa desta dúvida, parece-nos ser a estratégia do pai trabalhador que vai tateando junto da sua chefia direta o potencial “espaço de manobra” para partilhar a licença parental inicial durante quatro meses. Progressivamente, vai sondando as possibilidades e os limites do acolhimento da sua decisão, com a consciência de que se move num mercado laboral em turbulência, no qual as empresas podem ser compradas, resgatadas, reestruturadas a qualquer momento e onde a principal direttriz é a redução de custos; cenário que avalia poder reverter em penalizações para o pai que partilha a licença parental inicial:

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Tenho neste momento um que vai ser pai e anda a brincar a falar sobre o tema (...) e então ele em tom de brincadeira disse vou fazer a maternidade partilhada (...) eu fico os quatro meses, e eu rio-me para ele e disse “Ó P. está à vontade você vai quatro meses quando voltar isto já mudou tudo portanto provavelmente já vem ver um mundo completamente diferente (...) foi agora recentemente comprada, é muito complicado a nível de gestão empresas privadas que estão neste momento a reduzir custos tudo o que seja sair do emprego...”.

O setor de atividade – público ou privado – pode fazer aqui uma diferença. As especificidades que tradicionalmente caracterizam o setor público parecem proporcionar, aos pais trabalhadores, maior segurança na utilização dos direitos laborais de âmbito parental (e.g. jornada contínua, partilha e gozo de licenças parentais e outras medidas de conciliação família-trabalho em geral):

Belmiro (jurista em banco do setor privado, partilhou um mês)

“Na função pública, acaba por ser, de certa forma, mais protegida. Na parte privada, acredito que seja mais complicado”.

Timóteo (jurista, setor público, partilhou um mês e dez dias)

“É uma instituição relativamente... é pública, ou da administração pública apesar de não ser, não é? Ou seja, o gozo dos direitos laborais não é visto com desdém ou com qualquer tipo de entrave”.

Narciso (12º ano, técnico de emergência médica, setor público, partilhou um mês)

“No privado não é tão bem aceite assim, é mais complicado (...) principalmente trabalhadores a recibo verde... é complicado, já houve situações em que não vamos dizer despedimentos, mas não renovações de contrato sim (...) no privado nesses contratos assim um bocadinho mais precários (...) sei de uma colega que ela estava a trabalhar a recibo verde e ela não estava a gozar das duas horas de amamentação. Não é a mesma coisa, nós ali a gente chega ali traz o papel e diz “meus amigos a partir de hoje...” e eles não dizem nada. Agora no privado, sim, há mais atrito digamos assim”.

Ao nível da produção estatística nacional que está disponível sobre o número de subsídios parentais concedidos e pagos anualmente pela Segurança Social - (em particular no que diz respeito ao subsídio parental inicial com partilha concedido por 150 dias/180 dias, pois é este o correspondente à partilha bonificada de que falamos e estamos a analisar na nossa pesquisa) - não existem dados que nos permitam aferir a natureza pública ou privada do setor de atividade das empresas onde trabalham os respetivos beneficiários, de modo a que pudéssemos concluir sobre uma possível correlação estatística entre a partilha da licença parental bonificada e setor público/privado. Não podemos, portanto, saber se os homens pais que trabalham no setor público são os mais representados no universo de homens pais que efetivamente partilharam a licença parental na modalidade bonificada em Portugal. Na nossa pesquisa de âmbito qualitativo e, como tal, circunscrita aos casos analisados, veremos que a saída para a partilha da licença parental tende a ser mais “informativa” e “administrativa” no setor público, onde os entrevistados têm vínculos efetivos, e mais negociada no setor privado, onde os entrevistados também têm vínculos efetivos, mas onde a perceção que fazem do risco nos parece ser maior. É junto dos homens pais a trabalhar em empresas privadas que encontramos processos de comunicação de âmbito mais negocial, a apelar a uma certa concertação ou mesmo mais penalizadores (Capítulo VI). Todavia, também encontramos, na nossa amostra, vários casos de homens pais a trabalhar no setor privado que comunicam a sua decisão de um modo meramente informativo sem necessidade de a negociar e sem qualquer penalização após o regresso ao trabalho.

Consideramos igualmente pertinente fazer referência ao discurso de um pai, chefia intermédia do setor público, que nos relata ter conhecimento da dificuldade que experimentam dois trabalhadores do setor - um do sexo masculino e outra do sexo feminino - em conseguirem

autorização das respetivas direções para trabalharem em regime de jornada contínua. Embora reconheça existir maior facilidade no assumir e gozo de direitos de parentalidade no setor público, aponta para uma certa diversidade e deixa perceber que dentro do próprio setor público, neste caso a Administração Pública, aquela maior facilidade não é de todo consensual e transversal:

Florindo (técnico de recursos humanos, setor público, partilhou um mês)

“Eu não trabalho no privado há muitos anos, por isso é tudo impressões. A impressão que eu tenho é que sim que apesar de tudo é um pouco mais fácil [no público] há uma maior noção, não sei se tem a ver com uma questão de serem organizações que funcionam muito baseadas na lei e estão muito estruturadas à volta da lei, do cumprimento da lei, de se fazer o que está previsto na lei. (...). Quando surge esta possibilidade que a lei dá ao trabalhador, pronto, isto é uma decisão do trabalhador e, como tal, formalmente ele não tem que pedir autorização a ninguém. É essa a leitura que eu faço da lei (...) e na Administração há algum respeito por essa questão, quer dizer eu tenho noção que algumas coisas não são vistas também com bons olhos na Administração, mas vejo as coisas acontecerem, não é? Quer dizer, eu tenho trabalhado, por exemplo, muito em serviços em que pais têm a redução de horário para acompanhamento de filhos. Mas já trabalhei em serviços que isso não era nada bem visto (...). Pais homens (...) por exemplo, na minha equipa tenho nove técnicos, dois dos quais em horário de jornada contínua para acompanhamento de filhos, um homem e uma mulher (...). A autorização não é minha, mas teve parecer meu (...) eu percebi que houve ali algum mau estar relativamente ao meu técnico homem, quando ele fez o pedido, apercebi-me de algum mau estar. É que me deram a entender que queriam uma justificação mais substancial (...). Por exemplo, a M. todos os anos é pressionada no sentido de deixar cair a jornada (...) todos os anos lhe perguntam: “Ai os horários específicos para acompanhamento de família não era o mais adequado à sua situação. Veja lá, há aí umas alternativas”. E, se quer manter, tem que justificar muito bem justificadinho (...). Eu também conheço pessoas que trabalham no sector privado que têm ótimas condições e sempre foram otimamente bem tratadas nesse tipo de situações e noutras, quer dizer não têm nada a apontar, até com muito mais direitos regalias do que na administração, imagino que não seja exatamente a regra...”.

A dicotomia público/privado não é linear. As macro-tendências dos mercados fazem com que o setor público não seja hoje tão homogêneo quanto à segurança (e perceção de segurança) dos vínculos dos respetivos trabalhadores (a crescente generalização dos contratos de trabalho em regime de funções públicas, a proliferação dos contratos a prazo e os “falsos recibos verdes” são alguns exemplos). Portanto, no contexto da estratégia de contenção e redução da despesa pública do Estado (e.g. empresas públicas e parcerias público-privadas, setor empresarial do Estado, poder central, poder local) a redução de efetivos, a precariedade de contratos e as incertezas sobre a sua renovação também são uma realidade deste setor. Recorde-se a situação já mencionada sobre a partilha da licença parental por Tiago em muito associada ao receio da não renovação do contrato de trabalho a prazo da mãe, professora primária contratada em escola pública. Persiste, porém, de um modo geral, tal como referido, a perceção de que é no setor

público onde a proteção e a segurança do emprego são mais perenes e menos ameaçadas, principalmente quando o vínculo é o contrato sem termo e o trabalhador faz parte dos quadros efetivos. O que vemos na nossa amostra é que este tipo de vínculo (contrato efetivo/pertença aos quadros da empresa) também oferece garantias ao pai trabalhador do setor privado e é um recurso chave na assertividade com que parte para a comunicação/negociação da partilha da licença com a respetiva entidade empregadora:

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“Para nós nunca foi um assunto nos locais de trabalho, se eles iam aceitar ou não porque tinham de aceitar, estava na lei, estávamos bastante seguros na nossa posição no emprego, não estávamos num emprego precário, que é completamente diferente a força que a pessoa tem”.

Belmiro (jurista num banco, setor privado, partilhou um mês)

“Já estou no banco efetivo há algum tempo, acredito que se estivesse em contratos com uma situação mais precária, pensaria duas vezes. Não digo que não, obviamente que quero ter os meus direitos enquanto pai, mas mais importante que tudo é assegurar o meu lugar no meu local de trabalho e o meu rendimento ao final do mês. Como tinha isso tudo estabilizado, também não tive dificuldade em avançar para esta circunstância”.

O tipo de vínculo pode, portanto, sobrepor-se à dicotomia público/privado, mas não podemos deixar de referir que a esta dicotomia estão associadas realidades de mercado diferentes - de objetivos de negócio, vínculos laborais, participação sindical, entre outros - mas também estereótipos que não podemos ignorar. Ambos se refletem nos processos de comunicação e de acolhimento da partilha da licença parental pelo pai em contexto laboral. A representação sobre serem os homens trabalhadores do setor público aqueles que partilham as licenças parentais com maior facilidade e menor penalização parece vir associada a uma outra representação que é a de que no setor público existirá um menor comprometimento entre o pai trabalhador e a empresa, onde o trabalhador “não tem que apresentar resultados”, onde a relação de poderes entre “o deve e o haver” é mais desequilibrada e onde os direitos são afirmados de forma unilateral e as licenças gozadas de modo mais arbitrário, sem necessidade de negociação/concertação:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“Eu vejo muitas vezes - ultimamente não vejo tanto - mas nomeadamente, eu acho que se passa muito nas empresas sem patrão - nas chamadas empresas públicas ou do setor empresarial do Estado, em que parece que a empresa tem que dar tudo à pessoa e a pessoa não tem que fazer o retorno nenhum relativamente à empresa. Portanto, as empresas onde é só direitos sem obrigações (...). No público como não há um patrão eu não tenho que prestar a cavaco a ninguém desapareço e ninguém me chateia, não faço sequer falta. No privado não, eu sou uma peça importante, eu não posso desaparecer e acabou. É entre o deve e o haver (...). Eu acho que no público existem é muitas relações desequilibradas de trabalho. Assim como no privado às vezes existem. O poder não tem que estar só do lado da empresa nem tem que estar só do lado dos empregados. Portanto tem que haver uma distribuição de poderes. O poder é bom quando é distribuído”.

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Tem a ver com o ser público e privado necessariamente tem, porquê? Porque o Estado tipicamente não te exige. Tu não tens que apresentar resultados - só agora é que estão aí algumas áreas a começar a ficar mais sérias e mais coisas - tu não tens de apresentar resultados. Eu tenho de apresentar todos os dias (...) agora o deixar as pessoas ter essas vidas tranquilas e essas ideias só em empresas...ou do Estado...e mesmo assim não deves encontrar muitas, eu sei do caso da TAP que tem que teve uma creche 24 horas por dia, mas isso são exceções. A PT também teve uma creche, mas fechou, depois as coisas vão fechando, à medida que começam a privatizar aquilo começa a doer fecha tudo que é benefícios”.

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Acredito que num regime mais de função pública onde não há muita proximidade - sem generalizar uma vez mais – entre a pessoa, o ser humano que está ali, e a própria empresa pode haver mais tendência”.

Considerando os dados da nossa amostra, o processo de comunicação de partilha da licença e o seu acolhimento surge-nos tendencialmente mais cedido e inconsequente entre aqueles que trabalham no setor público. Os trabalhadores que manifestam receio de possíveis consequências e que relataram conflitos e penalizações trabalham principalmente no setor privado. Todavia, embora o setor privado possa ser potencialmente mais resistente à partilha da licença parental inicial pelo pai – (onde nos parece que os homens pais mais se deparam com a necessidade de a negociar, em comparação com o que se passará no setor público) - observamos que esta distinção público-privado nem sempre é determinante.

O facto de encontrarmos, na nossa amostra, vários homens pais trabalhadores do setor privado que partilham a licença parental inicial com a mãe nos mesmos moldes (com processos de comunicação consensuais e sem penalização) que outros homens pais trabalhadores do setor público - alguns dos quais a partilhar ainda mais tempo de licença do que a norma do “mês do pai” - e, ainda, o facto de termos encontrado empresas do setor privado onde, regra geral, é consensual que os homens pais partilhem um mês de licença parental bonificada, leva-nos a concluir que além da distinção entre público e privado, outros fatores podem aqui impactar. Se um deles pode ser, tal como já mencionado, o tipo de contrato/vínculo entre o trabalhador e a

empresa, outro aponta-nos para a dimensão média das empresas que compõem o tecido empresarial do país, uma variável que nos surge como também potencialmente impactante. Entendemo-la como mais uma macro dinâmica do mercado de trabalho que pode, por vezes, minimizar ou mesmo sobrepor-se à clássica diferenciação entre público e privado.

Em Portugal, predominam as empresas de pequena e média dimensão (mais de 90% segundo dados da *Pordata*), o que poderá levantar algumas questões sobre a capacidade que poderão ter para ultrapassar os custos da ausência dos trabalhadores em licença parental. Dentro do setor privado, serão as empresas de menor dimensão que poderão, à partida, enfrentar maiores dificuldades ao nível desses custos. Não está só em causa a substituição do trabalhador, mas também a capacidade financeira da empresa para o fazer ou, simplesmente, suportar a ausência e redistribuir o trabalho internamente. Embora a empresa não pague o salário ao trabalhador durante o período de licença, do lado dos empregadores persiste o discurso sobre o custo que a ausência do trabalhador(a) continua a representar para as empresas e, em particular, para as empresas de pequena e média dimensão:

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, privado

“Uma coisa é aquilo que seria razoável as pessoas terem, outra coisa é aquilo que a gente pode ter. Bom, e transferir isso para as empresas ó pá há empresas que facilmente podem e devem suportar esse tipo de encargos há outras empresas que não podem, pura e simplesmente não podem! (...). A empresa não paga o salário, mas precisa do funcionário! (...) imagine no meu escritório, que está a viver dificuldades, que só há três funcionários. Legalmente eu posso faltar, mas é imoral eu deixar aqueles dois indivíduos lá aflitos a trabalhar”.

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Movimento-me sobretudo com empresas grandes e multinacionais, não estou nas pequenas empresas isso eu acredito que numa mercearia, numa pequena superfície ou numa oficina, quer dizer, as coisas sejam diferentes, mas nos maiores empregadores não me parece que isso seja, neste momento, que um homem seja estigmatizado, fique depois prejudicado ou tenham preconceitos contra ele por ficar em casa (...). Eu tenho uma empresa há oito anos e se eu deixar de trabalhar não ganho. Agora imagina isto multiplicado por uma empresa com dez pessoas, se houver uma que deixa de trabalhar a empresa provavelmente deixa de ter lucro, passa a ter prejuízo, e isso vai afetar os outros, vai afetar o empresário (...) em pequenos negócios tem um impacto terrível. Então imagina se eu tiver um pequeno negócio quer dizer falta-me uma pessoa que é crítica em pequenos negócios tem um impacto terrível”.

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Quando as empresas são relativamente pequenas e as funções são únicas tona-se mais difícil tanto para o homem como para a mulher”.

Portanto, no interior do setor privado, a dimensão da empresa também pode fazer diferença, podendo as empresas de grande dimensão estar em maior vantagem quanto à capacidade de gerir e acomodar a ausência do funcionário. Empresas privadas de grande dimensão, em que a

gestão administrativa de pessoal é feita por departamentos de recursos humanos com dimensão considerável, tenderão a ter maior facilidade, e até experiência, em lidar com a ausência do pai trabalhador:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Estou a falar nas grandes empresas, empresas com alguns recursos, que fazem muito trabalho de...na área da gestão de recursos humanos de criar condições para o equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional”.

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“Existem empresas de muita mão-de-obra intensiva e de escassos recursos. Quando a mão-de-obra é intensiva e os recursos são escassos, toda e qualquer licença de uma pessoa que é a pessoa ausentar-se um mês, dois meses, três meses é um transtorno brutal do ponto de vista de negócio e do ponto de vista de gestão dos recursos”.

Em estreita associação com a dimensão média das empresas que caracterizam o tecido empresarial nacional estão os respetivos modelos e culturas de gestão. Continuando a focar a forma como as macrotendências e dinâmicas dos mercados de trabalho podem influir nos processos de comunicação da decisão de partilha coloca-se-nos a seguinte questão: será que poderemos falar de modelos de gestão empresarial específicos de um país? Poderemos falar de culturas laborais que caracterizam ou predominam num determinado mercado de trabalho de um dado país, neste caso Portugal? Na análise e caracterização do tecido empresarial português, tal como referido, na sua maioria composto por pequenas e médias empresas, identificam-se algumas componentes transversais e generalistas, entre as quais: uma gestão de âmbito familiar, pouco qualificada e algo retrógrada do ponto de vista da flexibilização e da modernização de modelos de gestão e de organização do trabalho (Guerreiro e Pereira, 2006; Casaca, 2016).

A partir das entrevistas que realizamos à nossa amostra de homens pais compartilhadores da licença parental inicial bonificada e de homens e mulheres empregadores (chefias, diretores, consultores), detetamos elementos conformes àquela caracterização, nomeadamente, no que diz respeito à relação que estabelecem entre o perfil dos empresários portugueses, os respetivos modelos de gestão e culturas organizacionais das empresas e a persistência de resistências à aceitação consensual da partilha da licença parental inicial bonificada pelos homens pais; sobretudo no que diz respeito à forma como os modelos de gestão estão imbricados em normas culturais, admitindo-se existir uma relação entre modelos mais tradicionais de gestão e representações igualmente mais tradicionais dos papéis de género:

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Uma empresa familiar depende totalmente das ideias de quem manda na empresa, se essa pessoa for uma pessoa mais aberta e etc., provavelmente não há razão nenhuma, se calhar se formos ver, estou a adivinhar, mas dá-me a sensação, pela minha experiência, que a maior parte dos donos de empresas não têm esse tipo de abertura (...). Tenho a certeza que em algumas organizações isso é mal visto noutras tenho a certeza que não é... Cultura... é a sociedade que nós temos, é assim e nem sei se é por culpa dos homens se é por culpa das mulheres mas tradicionalmente fazia-se uma coisa e, portanto, a mudança é sempre desconfortável para muita gente e, portanto, acho que as organizações também refletem aquilo que nós somos como povo e a cultura. E tradicionalmente eram as mulheres...há sempre a questão que as mulheres é que dão à luz e, portanto, há ali algo que é diferente, mas tradicionalmente a mulher é que fica em casa e toma conta das crianças e isso pode ir mudando, mas não muda de um dia para o outro e para algumas pessoas nunca muda (...). De fato, há setores, regiões, enfim o que seja, em que a empresa não tem necessidade de evoluir e, como não tem essa necessidade, mantém atitudes que para nós hoje não fazem muito sentido (...). E nesta coisa de haver discriminação ou não, flexibilidade ou não haver flexibilidade, há muita coisa que as empresas podem fazer muito para além da lei, e há muitas que fazem, eu diria que há muitas mais que não fazem”.

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Eu julgo que isto em Portugal não funciona bem, cultural... Há uma questão cultural eu acho que os homens portugueses sentem que aquele é o papel da mulher, eu acho que isso existe, não talvez nas camadas mais jovens, mas eu acho que isso existe, e essas coisas levam gerações a sair”.

Marco, consultor informático, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Porque a nossa camada de gestão e de administração de todas as empresas está completamente cristalizada há meio século atrás e não tem... e vivem num mundo, que eles vivem numa lógica dos iluminados e dos...das regras de trabalho, têm umas ideias completamente ultrapassadas e é verdade, estou-lhe a dizer isto com toda a honestidade, seja em clientes, seja em colegas, eu vejo isso, não há...uma coisa que me parece mais promotora se é... eu tenho aqui uma pessoa a trabalhar, se essa pessoa estiver satisfeita, certamente vai trabalhar melhor, não existe, não há esta noção, não há esta preocupação”.

Raúl (gestor de sistemas, pequena e média empresa, setor privado, partilhou três meses)

“Se formos para uma empresa tipicamente portuguesa, normalmente as pessoas não veem isso com bons olhos”.

Não obstante, para além desta representação que situa a maioria das empresas portuguesas de pequena e média dimensão com modelos de gestão mais familiar algo retrógrados, emergem duas ideias. Uma é a projeção de uma evolução já trilhada e continuada numa mudança que estará em curso – que alguns dos empregadores entrevistados associam não só ao desenvolvimento dos mercados e ao aumento das qualificações escolares e profissionais, mas também às evoluções no plano da cultura e das mentalidades, ambos com repercussões nos estilos e modelos de gestão empresarial:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

Os nossos empregadores têm evoluído, eram muito básicos, continuam a ser relativamente básicos comparativamente à média europeia, ou da OCDE, básicos, mesmo mal preparados, mal preparados do ponto de vista da qualificação, qualificação até mesmo escolar. Mas não quer dizer que sejam más pessoas por terem menos qualificação. Eu acho que tendem acreditar que se a coisa tiver dividida e se essa divisão não prejudicar a empresa (...) estou a pensar que tendencialmente não haverá diferenças...ou se há provavelmente são em organizações muito retrógradas e essas tendem a mudar a prática (...) acho que até mesmo no Norte, sector industrial tradicional, mais conservador, isso já começa a estar um bocado esbatido, não tenho números, mas não sinto que isso seja um problema neste momento”.

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Eu se falto para ir buscar a minha filha tem que ser uma coisa tão natural como o meu colega de ter de faltar para ir cuidar da filha, eu não vejo de todo absolutamente qualquer tipo de diferença, acredito que culturalmente isso ainda aconteça e leva gerações a mudar”.

É de referir que tal como encontramos uma relação entre modelos tradicionais de gestão e modelos igualmente mais tradicionais dos papéis parentais de género, também vislumbramos uma relação entre a modernização da gestão das empresas - (em que uma das componentes poderá ser a gestão dos recursos humanos, pautada por novos princípios e valores ao nível da atração de quadros qualificados no contexto da dupla inserção profissional e de carreira de homens e mulheres, ambos a tempo inteiro no mercado de trabalho) - e a reestruturação da divisão sexual de género do trabalho doméstico e das atividades de cuidar entre as gerações mais novas, num país a enfrentar sérias questões demográficas como a baixa natalidade e o envelhecimento da população:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Não me parece que voltemos atrás ao tempo em que a mulher fica com a criança... todo o tempo e o marido não mexe uma palha para ficar com a criança. Portanto, há tendência cada vez mais, aquilo que eu tenho-me apercebido, é os homens participarem, entrarem cada vez mais na licença parental. Por um lado, primeiro, porque há menos filhos, por outro lado, porque as mentalidades mudam, quer nas empresas quer nas pessoas”.

É bem visto em muitas empresas uma pessoa chegar a uma determinada hora ter o trabalho bem organizado, ser pontual e sair às seis horas para ir buscar os seus filhos. Quer dizer, hoje em dia uma boa gestão, uma boa gestão (...). Continuo a dizer que isso parece estar a esbater-se (...) onde eu tenho o escritório, ao meu lado, mulheres e homens sensivelmente temos os mesmos problemas nessa matéria (...) até porque, quer dizer, o... quer dizer, pensando a longo prazo se nós não tivermos bebés e se eles não forem bem cuidados... as empresas a longo prazo acabam por não fazer sentido, não é? (...) nem trabalhadores nem consumidores, portanto é mau, o problema demográfico é mau”.

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Eu vejo que hoje em dia muitos destes miúdos não deixam de ter a ambição de ganhar melhor, mas dão muito valor à flexibilidade para poderem fazer as coisas ter a sua própria vida ter um bom ambiente de trabalho, isso hoje em dia nota-se mais. As organizações também foram evoluindo”.

A segunda ideia é a da heterogeneidade dos mercados e dos tecidos empresariais. Esta heterogeneidade remete-nos para a existência de modelos e culturas de gestão que podem variar consoante a região, a área de negócio e ainda de empresa para empresa. Ou seja, a forma como a partilha da licença é comunicada/negociada e acolhida/interpretada, no contexto profissional, pode depender de empresa para empresa consoante um conjunto de variáveis que aí atuam e impactam:

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Nalgumas empresas tenho a certeza que há pouca tolerância para isso, e se calhar em Bragança é diferente de Lisboa (...). Alguma parte do mercado de trabalho porque há muitas empresas onde isso já hoje em dia já não é um problema (...). Eu não posso dizer que o mercado seja todo assim, também percebo que se for uma fábrica, uma linha de montagem é diferente de uma empresa de consultoria e uma coisa também é uma empresa cotada em bolsa ou um partnership outra coisa é uma empresa familiar de um dono que achas que as mulheres estão lá é para trabalhar (...) agora as coisas mudaram, mas imaginemos uma pessoa que vive em Castelo Branco há ali o tecido empresarial que é sobretudo indústrias e é a única coisa que sabe fazer ou que quer fazer tem que se sujeitar às regras daquele mercado. Se calhar não há um mercado...uma empresa familiar em Castelo Branco se calhar não gere as pessoas da mesma forma que uma empresa multinacional de consultoria americana. Ou mesmo uma pessoa que esteja aqui em Lisboa tem duas ofertas uma é uma empresa chamemos-lhe retrógrada, pouco aberta, e que se calhar até pode pagar mais, outra é uma empresa que dá liberdade e que pensa nas pessoas e etc., a pessoa pode optar”.

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Depende do tamanho da empresa, da pessoa que gere a empresa, da mentalidade, cultura, e do negócio”.

Raúl (gestor de sistemas, pequena e média empresa, setor privado, partilhou três meses)

“Depende do tipo de empresas e do tipo de cultura que está por detrás da empresa, a realidade é um bocadinho essa”.

Em síntese, estivemos a falar de um conjunto de variáveis, por nós categorizadas como macro dinâmicas do(s) mercado(s) de trabalho, as quais observamos terem igualmente impacto nos motivos e na mobilização, em geral, do pai para a partilha da licença parental inicial bonificada, designadamente: o impacto dos modelos de política de licenças; a natureza dos contratos de trabalho que predominam ou caracterizam certas profissões; as tendências de desregulamentação e flexibilização dos contratos e vínculos profissionais; as novas formas de trabalho remoto; os contextos económicos e financeiros globais (mais vulneráveis e competitivos) em que as empresas laboram; o setor de atividade público ou privado; a dimensão média das empresas que compõem o tecido empresarial nacional; o impacto de uma macro cultura laboral nacional ao nível dos perfis e modelos de gestão que se admitem ou reconhecem como transversais às várias realidades empresariais (horários, modelos de organização do

trabalho, flexibilidade, medidas de conciliação trabalho e vida familiar), cuja amplitude se pode projetar ao nível setorial, regional, nacional, ao nível de uma cultura empresarial/laboral nacional algo permeável a estereótipos de géneros parentais mais tradicionais e pouco habituada e convivente com a utilização/partilha da licença parental inicial entre o pai e a mãe.

Faremos em seguida a exposição das variáveis que nos emergem dos contextos profissionais mais locais dos pais. A conjugação destes dois níveis de análise – macro e micro – permite-nos compreender mais amplamente o impacto que, no seu todo, as dinâmicas do mercado de trabalho podem ter neste processo.

4.2 Micro-dinâmicas do mercado de trabalho – o contexto concreto da empresa onde o pai trabalha

Ao nível micro situamos o conjunto de variáveis que a partir das realidades profissionais quotidianas concretas, tanto dos pais como dos empregadores entrevistados da nossa amostra, podem igualmente acionar e condicionar a mobilização do pai trabalhador para a licença. Reencontramos aqui algumas das variáveis já identificadas ao nível macro: o vínculo contratual que existe entre o trabalhador e a respetiva empresa, a dimensão e o setor - público ou privado - em que esta se insere, a etapa financeira e económica que atravessa, os modelos e culturas de gestão. No entanto, a este nível mais local, os dados conduzem-nos a outras variáveis igualmente, ou mais, distintivas neste processo: a natureza da função desempenhada; o nível de responsabilidade da função na hierarquia da empresa ou na coordenação de projetos; a qualificação do trabalhador; o grau de dependência da empresa face ao seu saber técnico/contributo para o negócio da empresa; a sazonalidade/momento de trabalho no que diz respeito à participação em projetos em curso; a história do percurso profissional na empresa; a relação interpessoal com a chefia; a visibilidade ou a *normalidade* da prática de utilização de licenças parentais pelos homens trabalhadores da mesma empresa, em particular a partilha da licença parental inicial; a política salarial que a empresa pratica, nomeadamente no que diz respeito à relação entre a remuneração mensal paga e aquela que é declarada à segurança social; o clima organizacional (a liderança e o clima de confiança) e a cultura da empresa face à conciliação entre vida profissional e vida familiar e, muito particularmente, sobre a utilização e partilha de licenças parentais no masculino.

A importância da função desempenhada surge-nos associada a outras variáveis sobre as quais nos dá informação relevante e das quais não parece ser destrinchável: a qualificação e a

escolaridade associada, o nível de responsabilidade e, ainda, o grau de dependência que a empresa tem face ao saber técnico e respetivo contributo para o negócio da empresa. Assim, a função desempenhada remete-nos de imediato para a natureza e conteúdo das tarefas e respetiva posição global na hierarquia e negócio da empresa o que, por sua vez, é indicador do impacto que a ausência da pessoa pode representar para a empresa. Esta, dependendo da dimensão, capacidade financeira e número de trabalhadores com função equivalente, poderá ter maior ou menor dificuldade em substituir/superar aquele período de ausência (distribuir o trabalho internamente, substituir o trabalhador por outro com qualificação e experiência equivalentes ou aguardar pelo seu regresso):

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“Há um expertise que só aquela pessoa é que tem e que de repente aquela pessoa não é substituível durante três ou quatro meses e esse expertise é fundamental para o negócio, para os resultados da empresa anuais. Então a ausência da pessoa é um problema”.

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Faz muita diferença, quando nós temos alguns quadros ou algumas pessoas que estão em lugares chave ninguém substitui, não é que as pessoas sejam ninguém é insubstituível mas a verdade é que em quatro meses não se põe uma pessoa. Sobretudo porque o tipo de trabalho que nós fazemos depende muito da cabeça, de conhecimento acumulado, não é trabalho repetitivo de apertar parafusos”.

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“E agora falo sinceramente com este coração de pedra porque neste momento eu não posso ter sentimentos, ele é uma pessoa que lidera um subconjunto daquilo que eu tenho (...) portanto faz-me muita falta (...) portanto não me agrada mesmo ficar quatro meses sem ele, mas é que não me agrada mesmo, agora se tiver que ser tem que ser, não sou eu que vou dizer que não (...) se for de lei tem que ser tem que ser”.

Dentro da mesma empresa podemos encontrar diferentes entendimentos sobre a possibilidade da saída do pai trabalhador para a partilha da licença parental inicial dependendo da natureza da função que este desempenha, nomeadamente quando estão em causa funções que se consideram ser mais difíceis ou impossíveis de substituir, seja pelo número de pessoas a desempenhá-las, seja pelo elevado conhecimento e especialização que pressupõem e do qual a empresa depende em grande medida, seja pelo modo como podem diretamente impactar/abalar o negócio da empresa:

Belmiro (jurista, banco do setor privado, partilhou um mês)

“Tenho dois colegas, homem e mulher, que são do banco, eles tiraram os dois licença e ele não teve resistência nenhuma, esteve também só fora os vinte dias e um mês, e ela já teve, porque estão-lhe a dificultar muito a vida por causa do horário da redução da amamentação, aí está, na mesma instituição (...) eu estou numa área técnica de suporte, não estou pressionado pelos números de ter que vender, fazer negócio, e, se calhar, os colegas que podem ter algum problema, podem ser os colegas que estão na área comercial”.

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Mas havia sempre essa questão que muito tempo fora depois também lhes provocava algum desconforto, sobretudo aqueles que estavam em funções mais comerciais ou que tinham que lidar com clientes...porque nessas situações o cliente não...alguém tem que tratar disso e a questão é sempre a mesma se alguém ocupa esse lugar depois não se vai dizer ao cliente agora tira-se esta pessoa depois põe-se outra...não faz muito sentido, é consultoria o cliente espera um acompanhamento e uma regularidade no processo não tar a pôr e tirar pessoas... depois também sentem dificuldade em desaparecer durante dois meses não ligar nenhuma ao cliente...portanto todos esses fatores contribuem. Entretanto também surgiram algumas funções mais técnicas em que não havia essa necessidade e, portanto, aí é mais fácil as pessoas usufruírem dessas regalias que têm direito”.

Funções que são desempenhadas exclusivamente por uma pessoa; funções que implicam conhecimentos muito técnicos e especializados; funções “da linha da frente”, que diariamente lidam e dependem do cliente externo ao nível da venda de bens e serviços, tendem a implicar processos de comunicação menos informativos e mais negociáveis e, por vezes, menos consensuais. Encontramos, portanto, a perceção de que, independentemente do nível de responsabilidade, existem funções cujas exigências de experiência acumulada e/ou de conhecimento especializado e técnico são fulcrais no contributo que trazem ao negócio da empresa e, por essa via, suscitam dúvidas sobre a possibilidade de ausência/substituição do pai trabalhador, quando o motivo é o gozo partilhado da licença parental inicial bonificada:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Para aqueles que têm responsabilidades de coisas que mais ninguém pode fazer, quer dizer, um processo complicado de consultoria tecnológica ou jurídico ou uma intervenção digamos de carácter técnico, na qual a pessoa esteve envolvida desde o princípio é difícil substituir, quer dizer, há alguém que pode dar conta dos recados, fica com os recados, mas depois quem vai resolver o problema é...é... E numa economia de serviços, nomeadamente os serviços distintivos, em que não pode ser substituído por outros facilmente, ou por uma máquina, não há volta a dar, quer dizer, ou a pessoa pura e simplesmente fecha a loja e os clientes, neste caso, ficam à espera”.

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Ainda por cima ele tem um expertise muito específico da função, e faz-me muita falta, ele teve agora duas semanas de férias e, quer dizer, fez-me imensa falta, e então ele, ainda é mais difícil de substituir se tem ainda mais qualificações, para além da qualificação da função tem um conhecimento muito especializado e além disso é uma subchefia”.

A mobilização do pai trabalhador, que exerce funções de elevada responsabilidade na hierarquia da empresa, seja de coordenação de projetos, gestão de pessoas, direção de departamento ou direção/administração de empresa, também tende a ser menos consensual e, conseqüentemente, mais polémica e divergente. Trata-se, aliás, de uma representação partilhada por alguns empregadores, assim como uma prática que observamos ter sido vivenciada por alguns dos homens pais entrevistados com funções desse âmbito e que nos relatam ter experimentado dificuldades no processo de comunicação junto da respetiva empresa/administração/direção:

Bernardo (farmacêutico, diretor adjunto, partilhou três meses e meio)

“Se formos um funcionário em que...pronto numa fase mais avançada tenhamos uma função importante, não temos tanta possibilidade de ter tempo para a família, e também acho que não pode ser assim (...) Eu senti isso nos cargos mais de chefia, ou pessoas mais imprescindíveis, ou mais líderes ou mais chefes de secção é mais difícil porque não conseguem... lá está, quer dizer nós temos que ter família, a mesma coisa com as mulheres, não é?”

Patrício (gestor de projetos, grande empresa, setor privado, partilhou dois meses e meio de licença parental inicial)

“Eu penso que essa posição ou atitude da pessoa se desligar das funções ou das tarefas profissionais, seja pelo motivo A, B, C ou D, só é possível efetivamente em cargos em que não existe um compromisso pessoal, ou seja o compromisso pessoal está limitado àquele horário, e não é o caso, as funções de gestão, as funções de direção de uma empresa não podem ser realizadas assim, não funciona (...) Há uma disponibilidade, tem que haver uma disponibilidade para garantir que a empresa funciona, que as coisas estão todas feitas, não é, porque, se toda a gente tivesse um compromisso limitado àquele horário de trabalho, as coisas não funcionavam, neste tipo de negócio não funcionavam”.

As partilhas, que pelos motivos enunciados se preveem menos consensuais, tendem a concretizar-se mediante soluções de compromisso entre o pai trabalhador e a sua chefia/empresa e a dar origem a processos de comunicação de âmbito mais concertado/negociado do que informativo, tal como veremos mais adiante no Capítulo VI quando analisarmos os padrões de comunicação e acolhimento da decisão do pai em contexto laboral. Nestas situações de partilha, não há um corte brusco entre os períodos de trabalho profissional e os períodos de licença parental. No geral, são situações passíveis de ocorrer sobretudo quando o conteúdo funcional é suscetível de ser desempenhado à distância. Esta previsibilidade de teletrabalho é uma informação que se joga no momento da comunicação/negociação e que abre o leque de possibilidades para uma partilha mais consensual do ponto de vista das implicações de âmbito profissional e empresarial:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

Nesse tipo de situações também se pode contornar. A forma que as pessoas têm de contornar é não dá para desaparecer durante quatro meses, assumirem que vão ter uma licença parental, que foi o que me aconteceu, que não é desaparecer durante quatro meses (...) durante esses quatro meses, tive de fazer reuniões, tive que ler relatórios, pronto, tive de que ter um trabalho que também foi gerível da minha parte (...) estou-me a lembrar do caso de um diretor de primeira linha que foi pai, pronto, a coisa não foi assim tão pacífica (...) foi só uma questão de necessidade dele e dele não estar presente, em que o próprio administrador “então, mas agora ele não tá cá?!” Pronto, mas que depois ele acabou por gozar, que é quando houve de facto necessidade de ele ...acabou por se gerir, acabou por se compatibilizar ...- mas isso também se passa com as mães – trouxe o bebé e também fez as reuniões que tinha que fazer, não é?”

Acaba por funcionar um “compromisso de disponibilidade” que o pai partilhador da licença assume em certas circunstâncias como forma de contornar os obstáculos e as dificuldades que a saída do trabalhador pode potencialmente representar para a empresa e até para o próprio. Como veremos mais à frente, no Capítulo V e VI onde analisamos mais detalhadamente, respetivamente, o posicionamento das empresas e os casos concretos de comunicação da decisão de partilha pelo pai junto da respetiva entidade empregadora, na generalidade dos casos, a empresa não pede, mas espera a disponibilidade do trabalhador, a qual pode variar de mais pontual a mais regular conforme a especificidade dos respetivos contextos profissionais. Embora a empresa não o verbalize explicitamente junto do pai, encontramos homens pais partilhadores da licença que refletem a interiorização dessa expectativa ao anteciparem e anunciarem a sua disponibilidade, no momento em que comunicam a sua intenção/decisão de saída para a partilha da licença parental inicial. A previsibilidade da disponibilidade pode concretizar-se na forma de interrupções dos períodos de licença em que, caso seja necessário, ou solicitado pela empresa, o trabalhador desloca-se à empresa; ou na forma de uma continuidade entre período de trabalho e período de licença, de pontual a mais regular, em que as mesmas funções são asseguradas via teletrabalho:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“E, portanto, hoje em dia, cada vez mais eu diria que na minha área consultoria tudo o que são serviços especializados, muito personalizados, a tendência é utilizar esse período para, quer durante a licença por paternidade, quer nas extensões, opções possíveis das pessoas fazerem teletrabalho”.

Além da possibilidade de substituição do trabalhador e da previsibilidade/promessa de teletrabalho (em muito associadas ao conteúdo da função e ao nível de responsabilidade), existem outras variáveis que podem atuar como vantagens comparativas na comunicação da partilha da licença parental inicial por parte do pai em contexto profissional e aí impactar na forma como a partilha é assumida pelo pai e acolhida/acomodada pela empresa: a qualificação;

a história do seu percurso profissional na empresa; a sazonalidade/momento do trabalho/projetos em curso; a visibilidade/normalização de outros casos de partilha na mesma empresa; a política salarial praticada (remuneração declarada à segurança social; o clima organizacional; os modelos de gestão e a cultura organizacional da empresa em relação à partilha e gozo de licenças parentais pelos homens.

A qualificação (e a escolaridade que esta pressupõe), associada à função, é uma variável que ressalta nesta análise e que suscita várias leituras. Em funções mais qualificadas e com escolaridade de base mais elevada, o pai trabalhador parece-nos poder ter maiores recursos para afirmar/negociar a sua ausência, seja pela segurança que a sua qualificação lhe transmite do ponto de vista da literacia, capacidade de argumentação, afirmação de direitos e competitividade no mercado das profissões, seja pela maior dependência que a empresa tem do seu saber e do contributo que este representa para o negócio, uma relação de interdependência que, por vezes, o próprio pai trabalhador avalia de propícia à negociação da sua saída. Não obstante, é nestas funções de maior qualificação e maior escolaridade que os dados nos sugerem ser também maior a probabilidade de uma partilha negociada sob compromisso, em que o corte entre a atividade de trabalho profissional e a atividade de cuidar, durante o período de gozo da licença, poderá ser mais ténue e indefinido. Em funções de qualificação mais indiferenciada (e com menor exigência em nível de escolaridade), a ausência do trabalhador poderá não afetar tanto o negócio da empresa e ser mais fácil de superar ou substituir, todavia, a sua capacidade negocial poderá não ser necessariamente maior. A baixa qualificação também pode funcionar no sentido inverso, pois quando a substituição é mais fácil ou mais previsível a perceção do potencial de risco (perder o cliente, o projeto, o emprego) coloca o pai menos qualificado em maior desvantagem para negociar com a empresa a sua saída para a partilha da licença parental inicial bonificada:

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Nesse tipo de profissões onde se despede de uma maneira muito simples porque substituir um caixa de supermercado não é preciso. Enquanto que eu tenho um custo brutal em substituir alguém, porque há toda uma relação com o cliente, há todo um conhecimento do negócio, há todo... substituir alguém...com dois ou três dias de formação mete-se um caixa de supermercado a trabalhar”.

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Há agora uma coisa uma coisa que consegue para esses trabalhos menos qualificados resolver que é o trabalho temporário. Mas para um trabalho menos qualificado, mas quando a coisa começa a ter um capital de cliente, um capital de conhecimento, um capital de tecnologia associado de especialização, é complicado substituir as pessoas”.

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Consegue gerir a ausência de um trabalhador se for em funções que não sejam qualificadas (...) não é fácil para funções mais qualificadas porque tu em quatro meses cinco meses pões uma pessoa a funcionar, mas aí já voltou porque já voltou a mãe ou o pai e, portanto, aí não justifica porque é um esforço muito grande estares a dar formação e estares a investir...não só isso como é mau para a pessoa estás a criar uma expectativa e a pessoa a seguir vai-se embora e vai outra vez para essa bolsa”.

O momento e a sazonalidade dos projetos/trabalho também podem impactar na mobilização do pai e na forma como esta é comunicada e acolhida no respetivo palco profissional. A continuidade do projeto que está a decorrer e no qual o pai partilhador da licença está envolvido ou prevê vir a envolver-se; a relação privilegiada com determinado cliente que acabou de iniciar ou vive um momento crucial, são outros fatores que podem condicionar a decisão do tempo a partilhar e a previsão da partilha sob o compromisso da disponibilidade, sendo, em vários dos casos, o próprio trabalhador a disponibilizar-se de modo a manter ambas as situações - licença e trabalho/projeto/cliente:

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Os obstáculos vinham do próprio negócio, não era a empresa não era nada, a pessoa até por sua iniciativa ver se podia ou não podia se tinha compromissos ou não tinha, desse ponto de vista as coisas sempre correram assim”.

Em alternativa, períodos de maior marasmo ou monotonia de trabalho/projeto/cliente - períodos de abrandamento do ritmo e quantidade de trabalho, por exemplo, nos tradicionais meses de férias, quando o mercado está mais parado, períodos de reestruturação ou de dificuldades financeira das empresas - poderão igualmente impactar, desta vez, em viabilizar e/ou impulsionar com maior facilidade a partilha da licença em ambiente de consenso, nestes casos sem necessidade de compromisso de disponibilidade, embora em determinadas funções os próprios pais estejam alerta via telemóvel, via correio eletrónico (*email*):

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Depois, também há períodos em que as coisas estão mais calmas e consegue-se gerir de outra forma, outros em que se torna mais difícil”.

Tiago (informático, pequena e média empresa, setor privado, um mês de licença parental inicial mais um mês de licença parental alargada).

“Também tive alguma sorte. Eu vim em agosto, agosto é, por norma, em todos os sectores de atividade é um tempo mais calmo”.

Raúl (gestor de sistemas, pequena e média empresa do setor privado, partilhou três meses)

“Também a fase de trabalho era uma fase, se calhar, não tão exigente, é um facto, como caiu ali em cima de 2011. Foi a partir de janeiro, foi janeiro até mais ou menos abril, retornei em abril. Foi numa fase em que deu para controlar mais ou menos a saída”.

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Por exemplo, se calhar se isto for planeado e acontecer num período de baixa...de férias, em que não está...não direi aqui porque aqui em Alvalade está sempre gente e...mas o mês de Agosto, por exemplo, que há pouca gente em Lisboa...na maior, ótimo”.

Portanto, a sazonalidade do trabalho e o projeto em curso também impactam no modo como podem facilitar ou dificultar a saída do trabalhador para a partilha da licença, bem como na decisão sobre a duração do tempo de ausência, podendo tornar-se mais fácil para a empresa tolerar ou aceitar a ausência do trabalhador quando esta coincide com períodos de menor movimento do negócio.

A história do percurso profissional do trabalhador na empresa e a avaliação que tanto o pai como a respetiva empresa fazem do seu desempenho ao longo do tempo, no que diz respeito à sua dedicação, medida pela assiduidade, pontualidade, empenho e resultados em geral, também pode promover processos de comunicação mais consensuais, tanto ao nível da forma como a decisão do pai é acomodada na empresa, como também ao nível da expectativa de reconhecimento que o pai espera ter da empresa:

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“O meu percurso profissional aqui também, eu não, eu não aceitava que me pusessem qualquer entrave aqui porque eu sempre fui bastante leal, dedicado e profissional aqui na empresa e, portanto, sempre fui muito, muito responsável, portanto, não aceitava, veria com maus olhos”.

Nesta avaliação do percurso e da relação do trabalhador com a empresa emergem como muito relevantes as expectativas e os balanços que cada lado faz e pesa na balança “do deve e haver”. Há aqui uma questão de reciprocidade de expectativas; se a empresa tem a expectativa da disponibilidade, o trabalhador tem a expectativa do reconhecimento:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“Há um deve e um haver que deve ser equilibrado. Porque quando há um grande desequilíbrio, uma das partes fica insatisfeita. E a parte pode ser a pessoa ou pode ser a empresa”.

Na balança do deve e do haver, o ponto de equilíbrio tem subjacente uma troca em que pai e empresa estarão numa igualdade nivelada pela sensatez e coerência entre o exercício de deveres e a reivindicação de direitos. Esta avaliação/balanço de direitos e de deveres remete-nos para o reconhecimento que estes pais esperam da empresa, não só por afirmarem um direito que está regulado pelo Código do Trabalho, mas também pela legitimidade que lhe atribuem, onde percebemos subjacente uma noção de justiça. A forma como alguns homens deixam

transparecer o reconhecimento que contam ter da empresa reflete também a legitimidade de um direito informado por uma ética de justiça social associada à natureza de uma licença cuidadora (Doucet, 2017). A saída do pai para uma atividade de cuidar em modo de partilha com a mãe é, na lógica da troca e da igualdade de direitos e de deveres de ambas as partes, vivida pelo pai trabalhador como um direito que a seus olhos se transforma em dever de reconhecimento da parte da empresa, no que diz respeito à sua aceitação e acomodamento sem penalização para o trabalhador:

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa do setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“Se houvesse qualquer chamada de atenção, eu não iria reagir bem porque...não... não admito...que neste...não... não achava correto, que se estivesse a pôr em causa, depois de todos os meses todos em que eu estive aqui a trabalhar, que tirasse quatro meses e meio, é um direito que me assiste eu...não... e pronto”.

Estes princípios manifestam-se numa agência mais determinada do sujeito. Esta agência individual é outra dimensão significativa da nossa análise sobre a mobilização do pai em contexto profissional, tal como já o tínhamos analisado no capítulo onde exploramos e mapeamos as motivações do pai para a partilha da licença.

É interessante verificar que o acionar determinado da partilha por parte do pai trabalhador pode desencadear futuras agências de partilha, o que nos conduz ao papel que a visibilidade ou a *normalidade* da partilha da licença parental inicial bonificada, numa dada empresa, pode ter em potenciar a mobilização de outros pais que aí também trabalham. Vejamos, por exemplo, o que nos diz este pai que considera ter sido ele o pioneiro da partilha a abrir caminho aos colegas da mesma empresa:

Marco (consultor informático, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Sabe que eu aí fui um bocadinho pioneiro relativamente aos meus colegas (...). Eu acho que teve uma vantagem é que marquei um bocadinho o caminho. Eu tenho noção é que colegas meus que trabalharam diretamente comigo, depois a seguir nem sequer pensaram noutra coisa, era para fazer assim. Se eu tinha feito, por que é que eles não haveriam de fazer? E isso dá-me alguma satisfação”.

Verificamos, assim, que a própria prática da partilha motivada pela agência determinada do sujeito pode mesmo suplantar outras variáveis do contexto profissional em que este se insere na medida em que quando normalizada, ou banalizada, pode atuar como elemento estruturador de futuras mobilizações do pai, sobretudo quando este perceciona outros casos de partilha na mesma empresa por parte de colegas e, por vezes, até da própria chefia:

Florindo (técnico superior de recursos humanos, setor público, partilhou um mês)

“Só se for na lógica de incentivar outras pessoas a fazê-lo (...) isso sim, será um impacto positivo no sentido em que possa incentivar outros a fazê-lo”.

Esta visibilidade/normalidade de gozo da partilha da licença parental inicial por parte do pai poderá, tal como falamos anteriormente, constituir uma realidade mais provável no setor público e na Administração Pública, onde o próprio Estado é simultaneamente o “patrão”, assim como o regulador do cumprimento da aplicação da lei. Neste contexto, os trabalhadores sentirão maior segurança, sem receio de eventuais penalizações, dos respetivos vínculos profissionais. Tal como nos dizia Florindo, as organizações *“estão muito estruturadas à volta da lei, do cumprimento da lei, de se fazer o que está previsto na lei, sendo a partilha uma possibilidade que a lei dá ao trabalhador, uma decisão do trabalhador e, como tal, formalmente, não tem que pedir autorização a ninguém”*.

Não obstante, a visibilidade normalizada da partilha da licença parental inicial no mercado de trabalho não será um exclusivo do setor público estatal, também poderá ocorrer com a mesma normalidade em empresas do setor privado onde, além da agência individual emergem outras variáveis de importância significativa como a política salarial praticada e os modelos de gestão/cultura da empresa. Ou seja, além do potencial que a agência do pai pioneiro pode ter em abrir o caminho a outras iniciativas, que sucessivamente se multiplicam e podem passar a norma, não podemos deixar de mencionar que se trata de uma possibilidade que também é sustentada pela política salarial praticada pela empresa (bem como também pode resultar do papel algo incentivador dos modelos de gestão/cultura das empresas, como veremos mais à frente quando analisarmos os posicionamentos das empresas e os respetivos padrões de interpretação e acomodação do gozo partilhado da licença parental inicial bonificada no Capítulo V.

Quando nos referimos ao papel da política salarial da empresa, na visibilidade/normalidade da mobilização do pai para a partilha desta licença, falamos em concreto da relação entre a remuneração mensal que a empresa paga ao trabalhador e aquela que respetivamente declara à Segurança Social. Está em causa a diferença que poderá existir entre a remuneração de base mensal, que a empresa declara à Segurança Social, sobre a qual ambos, trabalhador e empresa, pagam imposto, e a remuneração mensal que o pai trabalhador efetivamente auferir, por vezes mais elevada nas situações em que a empresa adiciona ao seu salário pagamentos adicionais (os chamados “pagamentos por fora”), ora como forma de atrair e reter profissionais qualificados nos seus quadros, ora para pagar menos valor de imposto. Contudo, estes pagamentos e regalias, não declarados, não entram no cômputo do subsídio pago

pela Segurança Social, pelo que se podem traduzir na redução substancial do subsídio a auferir e, conseqüentemente, interferir na mobilização para a licença que fica, nestas situações, menos atrativa por implicar perda de remuneração. Em alternativa, a correspondência entre a remuneração que o trabalhador recebe mensalmente e o salário declarado à segurança social perspetiva um subsídio igual (até mesmo superior, uma vez que não efetua descontos de impostos) ao salário, não se sentindo o trabalhador minimamente penalizado neste aspeto. Ou seja, não podemos deixar de referir que encontramos algumas alusões ao impacto que esta coincidência ou descoincidência pode ter, respetivamente, em facilitar, ou dificultar, a mobilização do pai pelo impacto direto que tem no valor do subsídio parental que o pai receberá, caso avance para a partilha da licença. Assim, trata-se de uma variável que pode interferir na mobilização do pai para a partilha da licença parental, tanto na forma de obstáculo como na forma de incentivo:

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Há dois fatores que, na minha opinião, fazem com que as pessoas não tirem esses...que é a questão do vínculo e ainda no seguimento do vínculo aquelas empresas, e há muitas que o conseguem fazer, nunca percebi como, mas que o conseguem, que são aquelas ligações à empresa em que os descontos para a segurança social não são feitos na totalidade e isso faz toda a diferença. Porque é assim: se eu tenho uma base de 400 euros, mas todos os meses me entram 1500 na conta, se eu tiver em casa de licença a segurança social paga sobre os 400, se eu tiver uma base de 1200 compensa-me ter em casa de licença. No nosso caso, as nossas pessoas recebem todo o dinheiro chamado “por dentro” tudo declarado, tudo certinho, portanto isto quase que contraditoriamente do ponto de vista da empresa compensa as pessoas estarem doentes ou tarem em casa”.

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“O facto da empresa ter declarado tudo (...) era bom que as empresas não...não fugissem tanto aos impostos para haver situações como as minhas em que recebi mais quando estava de licença do que quando não estava que isso é um incentivo (...) Porque a empresa declara tudo, neste momento, acho que declara tudo que nós ganhamos, portanto, todos os meses sai declarado o salário oficial e, portanto, como não há um desconto para a segurança social porque durante os meses de tirar a licença não há desconto para a segurança social, eu recebo mais, eu recebo o salário durante esse período (...) A P. não, porque, no período da P., na altura, faziam pagamentos por fora com ajudas de custo e etc., etc., portanto, ela recebeu, pronto, proporcionalmente ao salário que tinha, mas ficou a receber menos”.

Não obstante, encontramos outras situações em que a perda de remuneração, que eventualmente ocorrerá durante o período de gozo da licença parental inicial pelo pai trabalhador devido à suspensão do salário (que a empresa deixa de pagar) e a sua substituição pelo subsídio parental inicial com partilha bonificada (pago pela Segurança Social), pode ser uma realidade que não decorre apenas da situação acima descrita. Pode, por exemplo, surgir no setor público/administração pública quando, anexados ao salário mensal, o trabalhador recebe

valores adicionais por horas extraordinárias ou por trabalhar, por exemplo, em dias feriados, sábados, domingos ou folgas.

No geral, constituem-se como remunerações que o trabalhador está habituado a receber em período de trabalho, que reforçam o seu salário mensal, mas que não são recebidas, pois não se aplicam durante o período de licença parental e, como tal, não são contabilizadas no cálculo do respetivo subsídio.

Em síntese, falamos de situações em que a partilha da licença parental inicial pelo pai pode implicar perda de remuneração, tanto entre os trabalhadores do setor privado como entre os que trabalham no setor público e que podem interferir não só na mobilização para a partilha da licença bonificada, como também na decisão da quantidade de tempo partilhado, por vezes, inferior ao desejado:

Paulo (12º ano, polícia, partilhou um mês)

“Porque ficando eu em casa perco mais dinheiro se for ela a ficar em casa, não é? Então assim fiquei eu só um mês e ela ficou os outros cinco (...). Porque eu fico sem os subsídios. Eu se ficar em casa, conclusão, pagam-me o ordenado, não é? Só que os subsídios, suplementos de turno, suplementos e essas coisas todas fico sem elas e isso é para aí duzentos e cinquenta euros do meu ordenado e é um bocado (...) eu tinha vontade de ficar mais”.

Continuando a focar os fatores que, ao nível mais micro das realidades profissionais específicas dos homens pais e empregadores entrevistados, podem impactar no processo de comunicação da partilha da licença parental inicial pelo pai em contexto laboral, identificamos a relação interpessoal com a chefia direta, o clima organizacional da empresa e os estilos de liderança como outras variáveis de importância relativa significativa neste processo:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Ele era meu colaborador e eu como chefia tinha que autorizar (...) acho que ficou duas três semanas, não ficou um mês (...) na altura eu diria que o facto de ele me ter como chefia e eu compreender a situação, e porque tinha também recursos também suficientes para o dano não ser considerável, não houve assim nenhum problema, até porque para ser autorizado qualquer queixa de ele não estar e ter prejudicado o serviço não houve, também é uma empresa multinacional (...) ele era o meu número dois do departamento (...) pediu, falou comigo e eu compreendi perfeitamente e estava dentro da lei e a coisa funcionou”.

As relações de confiança mútua, que os bons estilos de liderança permitem desenvolver no seio da organização entre chefias/direção e trabalhadores, parecem vir associados a uma perspetiva que entende a decisão/comunicação da saída para a partilha como um processo que deverá ser conversado e acordado com a empresa, ao invés de uma decisão unilateral do pai trabalhador. Esta perspetiva, que se manifesta no discurso deste empregador/consultor, enfatiza

a prioridade da vertente negociação sobre a vertente informação em relação à saída do trabalhador para a partilha da licença parental inicial bonificada. Um posicionamento que não reflete, à partida, o preconceito de género no tema em questão, mas uma perspetiva que dá primazia ao trabalho profissional e ao negócio da empresa:

Empresa E – Consultor, 54 anos

“A questão de ser mal visto como preconceito puro e duro tipo estigma social “ah vai ter que tomar conta de um bebé um homem, porque é que não fica a mulher...” Eu acho isso estúpido e acho isso aberrante inclusivamente, acho que é desapropriado. Agora, não ser bem visto porque prejudica as operações da empresa e porque isso vai causar dano, porque não foi planeado, não foi antecipado, não foi previsto, não foi uma coisa feita de acordo... Por exemplo, eu lembro-me quando era diretor de recursos humanos havia muita gente apresentar factos consumados “ah eu agora vou-me embora para não sei onde e tal ou vou estudar, quero estudar quero passar a part-time, assim de repente. Quer dizer, eu não faço isso aos meus filhos, não faço isso às pessoas com quem vivo, porque é que na empresa se faz isso?! Obviamente que isso é disfuncional, vai perturbar”.

A saída do trabalhador, quando afirmada unilateralmente e sem negociação com a empresa, pode inclusive ser interpretada como um resultado da falta de confiança/implicação do pai trabalhador na empresa, perspetiva que, do lado dos empregadores, nos surge associada ao estilo e “qualidade de liderança” e ao clima organizacional vivido na empresa. Mas se o “bom” clima organizacional pode ser mais propício à mobilização do pai para a partilha desta licença, a incerteza e o mau estar vivido entre o pai trabalhador e a sua chefia direta/direção da empresa também pode provocar a mobilização do pai, embora neste último caso o empregador possa manifestar menor receptividade e olhe com maior desconfiança para essa iniciativa do pai trabalhador:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Muitas vezes não há confiança e as pessoas não falam, por isso é que eu digo isso tem muitas vezes a ver com a qualidade da liderança e com o ambiente de confiança que existe nas equipas e na empresa, porque se houver confiança as pessoas conversam antecipam as coisas e tudo se resolve”.

Tanto o clima organizacional como os estilos de liderança das empresas estão intimamente interligados com os seus modelos de gestão e com a sua cultura organizacional. Já tínhamos mencionado, ao nível macro, o potencial impacto dos modelos de gestão e das culturas organizacionais das empresas pelo papel que podem ter - mais ou menos promotor – sobre o gozo partilhado das licenças. Mencionamos igualmente como estes modelos se reconheciam informados por normas sociais e culturais, destacando-se particularmente (atendendo ao tema em análise) aquelas que informam os papéis sociais profissionais e parentais, admitindo-se uma

relação entre modelos mais tradicionais de gestão e representações igualmente mais tradicionais dos géneros parentais:

Florindo (técnico de recursos humanos, setor público, partilhou um mês)

“Estamos numa sociedade muito matriarcal e a responsabilidade da educação é das mulheres e admito que, nalguns contextos, um homem que utilize alguns destes direitos que, de alguma forma, esteja a passar a mensagem que quer é trabalhar menos, não é? Quer dizer quer aproveitar umas férias ou quer aproveitar...; enfim, admito que, socialmente e profissionalmente, em contextos profissionais, muitas vezes, as coisas sejam entendidas nessa lógica, não é?”

Ao nível micro, a partir da análise de casos concretos da nossa amostra, aferimos o seu impacto e verificamos que, ao refletir e traduzir-se ela própria em estilos de liderança e modelos de gestão da empresa, a cultura organizacional surge-nos como uma variável chave na compreensão do impacto que os contextos profissionais podem ter na mobilização do pai para o gozo partilhado de licença parental inicial bonificada. O papel das restantes variáveis, que temos vindo a analisar no âmbito das dinâmicas do mercado de trabalho (por exemplo, a função, o nível de responsabilidade, a qualificação, a dependência do saber técnico do trabalhador), podem ganhar uma outra leitura ou atuar com outro impacto consoante os modelos de gestão e as culturas organizacionais em questão. Ou seja, a forma como a empresa x ou y, ao nível da chefia direta, direção de topo ou administração, interpreta e acolhe a decisão/mobilização do pai trabalhador é um elemento significativo que, em certos contextos, pode igualar ou superar o impacto das restantes variáveis de que temos vindo a falar. Esta interpretação/acomodação pode revelar-se um elemento central da mobilização do pai, não só porque é subjetivamente percecionado pelo pai, que o utiliza como referência/orientação na avaliação que faz dos riscos e das possibilidades da sua mobilização em contexto empresarial, mas também quando se manifesta explicitamente (formalmente ou informalmente) em instrumentos de gestão mais ou menos pró-ativos a essa mobilização.

Em síntese, reunimos um conjunto de variáveis que categorizamos como *micro dinâmicas do mercado de trabalho* por se constituírem como elementos que, a este nível, se revelaram impactantes sobre a mobilização do pai para a licença parental inicial bonificada em contexto laboral, tanto do lado da perspetiva da empresa, que interpreta e acomoda essa mobilização, como do lado dos motivos que mobilizam o pai a tomar essa decisão e a comunicá-la à respetiva entidade empregadora: o vínculo contratual; a função desempenhada; a qualificação e o nível de responsabilidade associados; a possibilidade de substituição associada à dimensão da empresa e ao contributo do saber técnico nesse negócio; a sazonalidade do

trabalho/projeto/cliente; o percurso profissional na empresa; a visibilidade/normalização da partilha da licença parental inicial na empresa/departamento; a política salarial; a relação interpessoal com a chefia; o estilo de liderança e os modelos de gestão e a cultura da empresa.

Concluimos para já que, do lado das dinâmicas do mercado de trabalho, não existe uma única variável mais impactante e transversal às várias situações de partilha. A realidade é mais complexa e aponta para uma multiplicidade de variáveis e de configurações que podem assumir combinadas entre si. Diante desta pluralidade, os dados apontam para uma mobilização ainda condicionada por esta diversidade, por oposição a uma mobilização mais consolidada e menos permeável à aleatoriedade de variáveis potencialmente intervenientes.

Não obstante esta pluralidade, os dados apontam para o papel estruturador que as dinâmicas do mercado de trabalho têm na mobilização do pai. Iremos agora analisar uma delas - representações das entidades empregadoras sobre a iniciativa do pai partilhar pelo menos um mês da licença parental inicial - na voz dos homens e mulheres que entrevistamos na qualidade de empregadores.

Capítulo V

Padrões de interpretação e acomodação empresarial da mobilização do pai

Como é que as entidades empregadoras interpretam e acomodam esta mobilização do pai trabalhador em partilhar com a mãe pelo menos um mês da licença parental inicial? E até que ponto se podem constituir elementos estruturadores daquela decisão/mobilização?

É com esta interrogação que partimos para a análise das representações dos oito homens e mulheres que compõem a nossa amostra de empregadores. Tal como mencionado, é no palco profissional que se joga a saída efetiva e concreta do trabalhador para a licença e, como tal, caberá também à empresa, enquanto ator da conciliação (Ferreira *et al.*, 2009, 73), falar dessa ausência e do que ela representa ou pode vir a representar numa perspetiva laboral. A análise que se segue foca-se, portanto, exclusivamente no discurso de chefias, diretores, administradores, consultores de empresa, aqui considerados interlocutores privilegiados, sobre o seu próprio posicionamento/atitude face ao tema em estudo. Partindo da nossa hipótese exploratória - *os contextos profissionais condicionam a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial bonificada* -, o nosso objetivo é conhecer as perspetivas que manifestam e aferir o seu potencial impacto na mobilização que estudamos.

A análise de conteúdo evidencia diferentes atitudes empresariais sobre a partilha da licença parental inicial bonificada (pelo menos um mês) pelo pai. Não obstante o carácter exploratório da nossa incursão junto destes oito entrevistados (quatro homens e quatro mulheres), foi possível mapear uma diversidade razoável de discursos, que consubstanciam em três ideal-tipos de *padrões de interpretação e acomodação empresarial* da mobilização do pai trabalhador para a partilha da licença: resistência, ambiguidade e recetividade. Que variáveis caracterizam e diferenciam estes padrões?

A análise dos diferentes posicionamentos das empresas sobre o tema em estudo destaca, mais uma vez, como as culturas organizacionais e os respetivos modelos de gestão podem estar informados por normas sociais e culturais que extravasam dinâmicas exclusivas do mercado de trabalho e que remetem para princípios normativos em torno dos quais as sociedades organizam a sua sobrevivência e reprodução social. No tema em estudo, estes princípios poderão ser, por vezes, mais impactantes do que as próprias dinâmicas do mercado de trabalho atrás analisadas. Se, por um lado, os discursos empresariais mais resistentes à partilha da licença parental bonificada pelo pai sobrevalorizam variáveis que remetem para dinâmicas intrínsecas ao mercado de trabalho (nomeadamente a substituição do trabalhador, a dimensão e capacidade financeira da empresa e as exigências da área de negócio em se insere) e, nesse sentido,

sistematicamente verbalizam e acentuam os custos que aquela ausência do pai trabalhador pode representar para a empresa deste ponto de vista intrinsecamente laboral, por outro lado, os mesmos discursos assumem, ou deixam transparecer, representações tradicionais dos géneros parentais. Simultaneamente, parecem-nos ser igualmente cúmplices no modo como interpretam e defendem o trabalho enquanto um dever e um valor informado por um primado que se projeta algo inconciliável com determinadas responsabilidades familiares, seja o gozo de licenças parentais ou outras medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional. Todavia, encontramos outros posicionamentos mais recetivos, alguns até pró-ativos, sobre o gozo partilhado das licenças parentais e cuja tónica de discurso privilegia a importância e o benefício daquela conciliação. Estes dados sugerem-nos que, além das dinâmicas específicas e intrínsecas ao mercado de trabalho, outras variáveis têm aqui um papel igualmente, ou mesmo mais, estruturador nos diferentes posicionamentos que tipificámos e que apresentamos em seguida.

5.1 Padrão Resistente

Entre os posicionamentos que tipificamos como resistentes à partilha da licença parental inicial bonificada pelo pai trabalhador, identificamos dois padrões: um manifestamente suportado por *representações sociais tradicionais de papéis parentais de género* e da atividade de trabalho profissional enquanto *ética de dever* que se opõe ao “ócio” da licença; e outro assente em representações sociais de papéis profissionais que, “independentemente” do género, se suportam na *cultura da disponibilidade* e no *primado do trabalho* sobre a conciliação.

A partir dos dados da nossa amostra de empregadores, identificamos, portanto, um padrão de *resistência empresarial*, que remete diretamente para uma interpretação mais tradicional dos papéis parentais de género. Esta perspetiva não é necessariamente um exclusivo de empresários do sexo masculino ou de faixas etárias mais elevadas; na nossa amostra encontramos-la em ambos os sexos e em faixas etárias diferentes. As resistências mais imediatas destacam, desde logo, o que consideram ser uma inversão de papéis e, em atitude mais extremada, transformam a partilha da licença parental inicial pelo pai em uma espécie de “batota”:

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, setor privado

"Não sei se ele vai usufruir dessa batota (...) acho que é batota, porque os pais não precisam de se recuperar e as mães é que precisam recuperar; os pais não têm que amamentar, as mães é que amamentam, portanto... É pá, e é o pai, do meu ponto de vista, que tem de trazer as coisas para casa, é quem tem que assegurar a sobrevivência da família como primeira preocupação, portanto ele deve estar preocupado em assegurar o peixe e a carne, não o embalar o menino, não é? Há aqui uma transferência de valores com os quais eu não estou de acordo".

Estas representações mais tradicionais dos papéis de género assumem-se na naturalização dos géneros parentais, fundamentada em pressupostos biológicos e a partir dos quais se projeta a necessidade (e a inevitabilidade) da licença apenas para a mãe, que entendem ser a única protagonista ou, pelo menos, a principal personagem desta licença, cabendo ao pai o clássico papel de provedor. Deste modo, a licença para o pai não é pertinente, mas apenas acessória e, como tal, dispensável. Este posicionamento, cuja argumentação se baseia em identidades essencialistas dos géneros parentais, tende a oferecer resistência à partilha da licença parental inicial pelo pai em contexto empresarial. Recorrendo a argumentos do foro biológico, constrói e projeta uma visão naturalista dos géneros e retira ao homem a legitimidade profissional da partilha desta licença. Não reconhece ao pai a mesma exigência ou inevitabilidade que adjudica à mãe. A partir desta perspetiva, o gozo de licenças mais longas no tempo e especificamente desenhadas para assegurar a função cuidadora desta etapa de transição para a parentalidade (nascimento e primeiros meses de vida de uma criança) persiste do foro feminino:

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Se queres a minha opinião, eu acho que eles devem usufruir de um mês. Acho que a partilhada... eu não concordo. Mas eu sou muito conservadora, eu acho que mãe é mãe, e continuo a achar que mãe é mãe, portanto não concordo que... que os pais partilhem (...). Os pais são muito importantes e são fundamentais, mas nesta fase, então na fase inicial dos bebés... mãe é mãe, a ligação...(…). Se houvesse uma decisão a tomar, era um mês...”

Focada a partir desta perspetiva de *dominação feminina da parentalidade*, a presença do pai em casa a cuidar do bebé por via da partilha da licença parental inicial bonificada é uma (mera) escolha que remete para o prazer e que, por esta via, desafia o dever do trabalho profissional. No contexto atual de modernização das relações e papéis familiares, poderá até ser socialmente apreciada, não significando, porém, que o seja em contexto empresarial: ao se constituir como uma escolha, que não decorre de uma necessidade ou inevitabilidade, tem subjacente um prazer que confronta o dever do trabalho. Nestes termos, a opção pelo gozo partilhado da licença corre o risco de não ser interpretada favoravelmente em contexto profissional:

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, setor privado

“O pai é o prazer da paternidade e acaba aí. Não tem mais nada. Não tem que fazer fisicamente, não tem que amamentar a criança, não tem que fazer nada disso (...). Aí é uma necessidade, não é só prazer! É que, do meu ponto de vista, no caso da mulher não é só prazer, no caso do homem é apenas prazer, está a ver a diferença? A mulher precisa de se recuperar, a mulher precisa de repouso, inclusivamente precisa ou devia fazer ginástica, etc. Há uma série de coisas que a mulher, do ponto de vista do equilíbrio da própria mulher, deve fazer. O homem não!”

Sendo esta licença no masculino interpretada como uma opção de carácter lúdico, que desafia a obrigação do trabalho, insinua-se, a par do prazer, uma ideia de culpa e de penalização. Por exemplo, pode ser entendida como um “escape” do trabalhador que, por exemplo, em situações de maior tensão organizacional recorrerá à licença na forma de um “absentismo individual”, comportamento que é tido pelo empregador como um indicador da sua falta de comprometimento com o trabalho e com a empresa:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Aproveitam para escape. É um absentismo individual. É uma greve individual. Acaba por ser, quer dizer... é apresentada sob forma legal, mas é: “Ah, agora o problema... então eu vou tramar-te, espera aí que vou usar a lei a meu favor! E vou, olha, vou descansar para casa, vou tomar conta do meu filho e não sei quê”. Não sei se em muitos casos possa haver... Porque, hoje em dia, o clima nas empresas não está fácil e as pessoas escapam-se”.

Além do não reconhecimento da paridade de papéis parentais cuidadores nos primeiros tempos de vida do bebé, o argumento dos estereótipos de géneros parentais intrinca-se em constrangimentos laborais. Neste sentido, um outro vetor característico deste posicionamento resistente é o questionamento da própria legitimidade da lei, fazendo-se uma distinção entre o que a lei diz e como o trabalhador, em contexto empresarial, deverá proceder face à lei, pois, na voz de um dos empresários, a lei “até pode ser legal, mas é imoral”. Ao assumir uma distância entre o que a lei estipula e o que são as condições e possibilidades objetivas da concretização da lei em contexto empresarial, esta perspetiva fragiliza o “sentido dos direitos” (Monteiro e Domingos, 2013) e adota a desconfiança como premissa implícita da relação trabalhador-empresa. A interpretação de que o pai trabalhador, ao utilizar o direito à licença, incorre numa certa desonestidade perante o trabalho e a empresa, traduz aquela desconfiança e descreve uma cultura organizacional pouco aberta às questões da conciliação formalmente reguladas, perspetiva algo em sintonia com modelos de organização do trabalho predominantemente tayloristas (Casaca, 2016):

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, setor privado

“O que está errado é as pessoas esquecerem o bom senso, porque a lei os protege (...) “a lei diz e eu gozo” (...), que o bom senso imperasse e que as pessoas fossem honestas, mas as pessoas não são. Ou melhor (...), há uma percentagem de pessoas que não são honestas e cuja ambição na vida não é trabalhar, cuja ambição na vida é não fazer nada (...). O problema da lei é que a lei não consegue separar a honestidade da desonestidade e é aí que eu digo que não se devem fazer leis para abrir portas (...) a dar o seu beneplácito para que as pessoas menos honestas, as pessoas mais desinteressadas, se escondam atrás desses subterfúgios para praticarem aquilo do desinteresse. E mais, e depois há ainda outra coisa que é: a empresa pode esses luxos ou não tem hipótese nenhuma? (...). Quer dizer e depois há as coisas morais e as coisas imorais, há coisas que a lei não contempla como ilegais, mas que são imorais”.

Portanto, ao provocar uma dissonância de expectativas sobre a interligação de papéis parentais e profissionais, a partilha da licença parental pelo pai nem sempre é bem vista no seio empresarial, podendo dar lugar a representações menos abonatórias de onde emergem expressões sobre a *preguiça* e o *não gostar de trabalhar*:

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, setor privado

“O pai quer aproveitar para não trabalhar (...). É impossível um profissional que leva o seu trabalho, que quer singrar na sua carreira e tal, que aproveite os espaços que a lei permite”.

Além da descoincidência entre papéis parentais e profissionais, a partilha desta licença pelo pai pode invocar também dissonâncias do ponto de vista das identidades tradicionalmente associadas aos dois géneros, sob a forma de uma troca ou por meio de comentários cuja natureza ilustra a expressão de surpresa perante o que se entende confundir identidades parentais referenciais:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“Como é uma questão cultural, muitas vezes os obstáculos são do ponto de vista dos pares (...) são os próprios homens que brincam com as situações em caso de um tirar a licença parental e brincar com ele “em vez de estares a trabalhar andas a mudar fraldas e a dar biberons!” (...) estamos a falar das faixas etárias mais elevadas, que às vezes gozam um bocadinho com a situação. E gozam inclusive com alguns programas que nós temos, tipo: “Não faltava mais nada! Agora vais dar biberon e mudar fraldas!”

Empresa A – Chefia última linha PME, 39 anos, sexo feminino, engenharia informática, setor privado

“Acho que apesar de os homens estarem cada vez com mais noção de que podem e devem participar, acho que a nível das empresas há, assim, umas bocas, ainda há umas bocas que se mandam uns aos outros (...). Eu acho que as empresas também estão mais à espera que as mulheres façam este tipo de escolha, de ficar mais tempo, e que os pais ...”vais ficar lá e não sei quê”, e ... “as mães é que sabem”, tipo “vais ficar lá a aturar choros isso não sei quê”, pronto, começam a fazer um bocado de pressão mesmo, isto nota-se, começa-se a fazer”.

Portanto, a partir do momento em que, além de dissonante dos tradicionais estereótipos de género, também não é reconhecida em ambiente empresarial como uma necessidade (pelo menos não suficientemente forte para desafiar ou contrariar o dever e a obrigação do papel profissional), a partilha da licença parental inicial pelo pai corre o risco de não ser bem aceite e de ser associada a outro tipo de motivações, nomeadamente enquanto forma de retaliação no contexto de um mal-estar do clima organizacional da empresa, em geral, ou mesmo ao nível da relação interpessoal com a própria chefia direta:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Se me disseses assim: “é pá este tipo ficou malvisto, porquê? Porque muitas vezes há muitas coisas dessas que vêm associadas a mal-estares: “ah é? Tá bem, então agora vou gozar a minha licençazinha de paternidade e tal, por causa das coisas, estás-me a chatear a molécula queres que eu venda mais não sei quantos quando combinamos não sei quê e agora preciso vender mais e eu não estou para isso, pronto, e agora toma lá esta!” E entram num combate, pronto”.

No discurso empresarial emergem ainda outras alusões que nos dão informação igualmente relevante para a compreensão do tema em estudo. Por exemplo, esta perspetiva empresarial, que olha com desconfiança para o gozo da licença parental inicial pelo pai, pode também implicar com o gozo das licenças no feminino, sobretudo quando a sua duração vai para além daquilo que entende como razoável. Quando assim é, os mesmos argumentos sobre desonestidade e falta de investimento e compromisso profissional surgem-nos sobre a licença no feminino, manifestando-se a empresa algo ludibriada na expectativa que tinha e no investimento que fez sobre a trabalhadora:

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, setor privado

“Eu tenho um caso de uma rapariga... essa era um pouco para o desonesto, enfim, rentabilizava ao máximo as suas... as suas prerrogativas e, portanto, adoeceu, deu baixa ainda muito antes de ter a criança, e, depois, gozou o tempo todo que a lei lhe conferia (...). Quer dizer, deixei de contar com ela (...). Ela não se revia na sua profissão, no seu projeto profissional (...). Mais seriamente ou menos seriamente - eu penso que menos seriamente – arranjou que o médico lhe considerasse uma gravidez de risco. Pronto, ela deve ter deixado de trabalhar aí uns seis meses antes de ter a criança e, depois, voltou a trabalhar... Eu penso que ela conseguiu estar um ano fora, ou quase um ano (...). Neste caso, ela era desonesta, entre aspas, e, portanto, queria maximizar a possibilidade que a lei lhe dava. Portanto, ela embora cumprisse a lei, estava a ser imoral (...) mas este caso não é, embora não seja tão raro assim, felizmente a maior parte, a grande maioria das mulheres, não pensa assim, não é?”

Empresa C – Diretor, 44 anos, Grande Empresa, setor privado

“Há aqueles casos que me deixam um bocadinho... não é chocado, mas deixam-me um bocadinho desgostoso, não é? É, por exemplo, tu contratas uma senhora, não é, e passado três meses ela está grávida e passado mais três vai de baixa de pré-parto e ‘tá um ano... tu contrataste e, no último ano que contrataste, só trabalhou cá um mês ou dois. Isto cai mal, não é só a mim, mas cai mal a quase toda a gente, não é? Mas volta e meia acontece (...). Muitas vezes, depois estamos a formar a pessoa durante dois ou três meses para que ela comece a produzir alguma coisa e, eventualmente, quando começa a produzir, vai-se embora durante um ano, não é? Vamos ter de contratar outro para substituir, estamos mais três meses a formar, e depois vem a outra e esta vai-se embora. É muito complicado (...) veio para aqui para ganhar uma estabilidade para ter uma criança. Não, às vezes, quer dizer, cai muito mal”.

Ora esta renitência, que também se coloca na utilização da licença parental inicial no feminino, não terá como ideia subjacente a interiorização de representações mais tradicionais de papéis parentais, tal como se assume ou se deixa transparecer no caso dos homens; assim,

sugere-nos remeter para a importância que as representações acerca da relação de trabalho também aqui assumem. Aponta-nos para a forma como a empresa lida e gere a ausência dos trabalhadores e para as expectativas sobre a disponibilidade dos trabalhadores em geral, independentemente do sexo.

Verificamos, por outro lado, que as interpretações mais resistentes à partilha da licença bonificada pelo pai, quando informadas sobretudo por representações tradicionais dos papéis parentais de género, não espelham o seu homólogo sobre papéis profissionais de género, isto é, não partilham nem implicam necessariamente representações tradicionais dos géneros profissionais. No discurso empresarial da nossa amostra, homens e mulheres são igualmente valorizados pelo mercado de trabalho na sua capacidade e competência profissional enquanto trabalhadores:

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, setor privado

“Há mulheres com grande capacidade de liderança e há homens sem capacidade de liderança. Portanto, o problema homem/mulher não existe (...). Há mulheres verdadeiras profissionais, que levam a vida a sério, que são pessoas importantes nas suas empresas., portanto classificar isso pôr isso para homens ou para mulheres (...). Da minha experiência, tenho conhecido homens tão incompetentes como mulheres tão competentes. Portanto, o problema não se põe como um problema de competência, nem de capacidade de trabalho, nem dada disso (...). Não, isso não é verdade, eu não subscrevo isso. Reduzir a mulher à ambição de ser dona de casa...há excelentes profissionais ao nível das mulheres (...). Neste momento, no mercado de trabalho não há homens nem mulheres, há capacidades mais desenvolvidas para uma coisa ou para outra conforme o sexo, conforme a idade, conforme até a capacidade física”.

Empresa C – Diretor, 44 anos, Grande Empresa, setor privado

“Um presidente de um banco tanto pode ser um homem como uma mulher, não é? Não vejo diferença nisso (...). As mulheres, quando são boas profissionais, são extraordinárias (...). As minhas chefes diretas sempre foram mulheres e eram mulheres bem extraordinárias. Nenhum homem lhes conseguia fazer frente e passar, não é?”

Não obstante, enquanto trabalhadores pais e mães o mesmo discurso já pode relatar diferenças. Isto é, se, por um lado, não parece haver um reconhecimento das desiguais oportunidades de carreira que se oferecem, à partida a homens e mulheres, admite-se, por outro lado, que a componente biológica da parentalidade feminina (gravidez, parto e fase imediatamente subsequente) pode ter, como consequência, alguma discriminação das mulheres no trabalho pago. Embora se reconheça ser um processo que a própria mulher não controla - dado que só ela pode fazer a pausa para o parto, por vezes, antecipando a baixa ainda na fase de gravidez -, estas ausências são tidas como efetivamente impactantes no que diz respeito a promoções e aumentos salariais. Reconhece-se, assim, que os homens levam alguma vantagem

sobre as mulheres a este respeito, não obstante, é uma situação que também se pode inverter se também o pai passar a ficar ausente (de licença) mais tempo do que o habitual:

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“A partir do momento em que uma mulher fica grávida é que pode haver essa descompensação, porque... e depois, em alguns casos, até pode ter de ir mais cedo para casa. Não é uma coisa que ela controle. Portanto, o colega que está ao mesmo tempo continua na empresa a trabalhar. Portanto, se ela fica seis meses fora e ele está lá a trabalhar é normal que esses seis meses possam despoletar uma promoção, possam despoletar... um aumento que ela não tem. Ela depois, quando volta, entra no processo outra vez, mas aqueles seis meses... Porque se o homem estiver nessa situação é igual (...). Só que o homem... o homem pelo menos para ir ter a criança não pode, portanto, há sempre uma pequena vantagem de um homem face a uma mulher”.

Por outro lado, esta interpretação anterior também pode ser acompanhada de uma perspetiva que não perceciona investimentos iguais da parte de pais e mães. Ou seja, a desigualdade de situações e de percursos profissionais, que o discurso empresarial depois reconhece efetivamente existir entre homens e mulheres no mercado laboral, também pode ser atribuída e justificada à menor disponibilidade que, aos seus olhos, as mães trabalhadoras passam a demonstrar perante o trabalho profissional após a transição para a parentalidade, ao recorrerem às licenças parentais (frequentemente seguidas pelo mês de férias), à dispensa de amamentação, à redução (por exemplo, jornada contínua) ou flexibilidade de horário de trabalho, ou às faltas para assistir a uma criança doente:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“Existe igualdade para quem faz igual investimento (...). O que acaba por acontecer é que, de facto, às vezes, as mulheres adotam uma postura que não lhes é favorável para elas próprias, mas isso já não tem a ver com uma questão de igualdade, tem a ver com o investimento de carreira que a própria mulher faz. Que é: se a mulher adotar a postura “agora desapareço porque é a minha licença, não quero saber da empresa para nada”, “agora venho, estou com o período de amamentação”, “agora o meu filho vai para a escola”, “agora o meu filho está doente”... E ser ela, ela, ela, ela... eu acho que a responsabilidade é de parte a parte. Eu acho que é natural que, depois, essa mulher não queira ter uma ascensão de carreira igual à que tem uma pessoa que tenha disponibilidade. Uma pessoa, sendo homem ou mulher. O inverso também se passa. Que é: se o homem também disser “agora desapareço e não me digam nada”, “agora vou tirar uma licença parental alargada durante seis meses”, “agora os meus filhos estão doentes...” portanto, eu acho que existe igualdade”.

Empresa G – Diretor Geral, 53 anos, Grande Empresa, setor privado

“Quer dizer, essas minhas colegas antes de terem... de serem mães estavam lá, trabalhavam o tempo inteiro, nem lhes passava pela cabeça outra coisa, acho eu. Só começaram a pensar em part-times, ou a ficar em casa ou... depois de terem as crianças. Agora, eu não sei o que é que está por detrás da vida do casal, eu só vejo aquilo que está ali na empresa, de ela dizer “Eu preciso de estar mais tempo em casa”.

Ou seja, se, por um lado, o discurso empresarial afirma olhar para ambos - homens e mulheres - de igual forma ao nível do reconhecimento e da aptidão para o desenvolvimento de uma carreira no trabalho profissional, por outro lado, adota um olhar diferenciador sobre o pai trabalhador e sobre a mãe trabalhadora, que se afirma e apoia na “menor disponibilidade” profissional que vê ou antecipa por parte da mãe trabalhadora em relação ao trabalho profissional. A partir desta “oferta diferenciada”, do lado dos trabalhadores, constroem-se, do lado da empresa, parâmetros/expetativas igualmente diferenciados sobre os géneros parentais. “Não contando” com a mãe trabalhadora da mesma maneira que se conta com o pai trabalhador, penaliza de antemão a agência que antecipa e projeta na mulher mãe.

Não sendo nosso objetivo estudar a interpretação das empresas sobre o gozo da licença parental inicial pela mãe, mas sim sobre a partilha da mesma licença pelo pai, consideramos pertinente e esclarecedor mencionar estas alusões que o discurso empresarial vai fazendo, a título comparativo, sobre o gozo da mesma licença no feminino, seja porque nos remete para as diferentes expetativas que tem face aos trabalhadores homens e trabalhadoras mulheres sobre esta matéria, seja porque nos sugere uma vertente de resistência perante a licença em geral, quer do pai quer da mãe, que se afirma pela prioridade que atribui à empresa/trabalho/negócio sobre a conciliação. Ou seja, uma resistência que nos parece ultrapassar (pelo menos aparentemente) as questões do género. Ora, se na origem do custo e da penalização que o gozo das licenças parentais pelas mulheres também representa no universo empresarial (segundo alguns dos entrevistados desta amostra de empresários) não estarão estereótipos de género, dada a inevitabilidade biológica de uma licença por parte da mulher parturiente trabalhadora (embora a sua duração possa ser alvo de questionamento), os dados apontam-nos para estereótipos profissionais de disponibilidade. A resistência que do lado de alguns dos empregadores entrevistados também se revela sobre as licenças no feminino leva-nos a perceber que há aqui também interferência e impacto de outras variáveis além do género.

Verificamos, assim, que dentro do mesmo posicionamento empresarial que manifesta resistência à partilha da licença parental inicial bonificada (pelo menos um mês) pelo pai há uma outra versão. Esta não se suporta tanto em representações tradicionais dos papéis parentais, mas mais em estereótipos profissionais de disponibilidade, ao revelar dificuldades em aceitar e gerir a ausência mais prolongada dos trabalhadores na empresa, independentemente de serem homens ou mulheres. Não obstante esta “independência” de género, a disponibilidade parece vir inversamente correlacionada com os géneros parentais no que diz respeito à relação que se projeta entre disponibilidade e transição para a maternidade, não se observando a mesma conotação entre disponibilidade e transição para a paternidade. Esta dificuldade/resistência à

gestão das ausências (por gozo de licenças parentais) remete-nos para uma interpretação da atividade de trabalho que vê o trabalho profissional e a empresa como primados, ambos de difícil conciliação com responsabilidades familiares do foro do cuidar:

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Como é que veem as empresas? As empresas veem tudo muito mal, as empresas privadas, entenda-se, estão de tal maneira a reduzir custos que tudo aquilo que tu usares de um benefício que obviamente faz todo o sentido, eu acho que obviamente faz todo o sentido, veem a nível de topo de gestão mal, portanto as orientações que há são para tentar com que as pessoas usufruam menos tempo com as crianças possível (...). Se já no meu tempo, há catorze anos atrás, não era, agora muito menos é. É o que te estou a dizer, as pessoas são substituídas, as pessoas são penalizadas”.

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Em termos individuais, até acho que se deveria de incentivar mais a proximidade, não só dessa altura como ao longo de todo o acompanhamento. Os miúdos precisam de ser acompanhados, amparados, uma série de coisas. É verdade que é preciso conjugar isso com as empresas, porque as empresas não podem suportar isso. E hoje em dia é muito difícil dizer: “Ah, eu gostaria que toda a gente fosse buscar os filhos à escola”, inclusivamente eu. Sei que não é viável, a empresa não pode trabalhar assim”.

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, setor privado

“Se ela for uma mulher inteligente e honesta, ela vai usar essas duas horas...ela não vai pôr o problema dessa maneira. Vai dizer: “Eu agora estou livre, das nove às nove e meia vou dar de mamar ao meu bebé e depois voltava. Se ela me dissesse: “Eu agora vou usar as minhas duas horas” aí eu ficava preocupado, porque ela não estava a ser honesta, ela estava a usar a lei para um benefício que não precisaria (...). Ela ofendia-me menos dizer-me: “Olhe, eu hoje não posso ir da parte da manhã” do que dizer: “Eu tenho uma hora para ir amamentar, de maneira que vou-me embora”.

Até então apenas habituadas à ausência da mãe trabalhadora e com a qual se têm vindo a conformar “quanto baste”, as empresas são agora confrontadas com a ausência do pai trabalhador, um dos seus clássicos pilares de disponibilidade. Ora, o gozo das licenças parentais no masculino vem inverter ou, pelo menos, perturbar uma certa tradição. A principal perturbação tem a ver com a forma como vem desordenar um pilar principal do primado do trabalho: a disponibilidade masculina. A previsibilidade da disponibilidade masculina (versus imprevisibilidade da disponibilidade feminina) representa, para a empresa, uma fonte de segurança que pode influenciar e pesar na decisão de recrutamento de um novo colaborador(a):

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Normalmente ainda é uma mãe que se tiver filhos pequenos tem menor disponibilidade, e também vai ter, muito provavelmente, a criança doente durante o primeiro ano ou segundo ano montes de vezes. E tipicamente ainda – e isto também é cultural – continuam a ser as mães a ir [para casa, dar assistência], apesar de já haver aqui um bocado de partilha. Mas se me disseses que eu estou a entrevistar duas pessoas de um nível igual em termos de conhecimento, eu opto pelo homem (...) porque, lá está, porque a mãe vai ter menos disponibilidade e eu preciso urgentemente de pessoas que trabalhem e que estejam presentes”.

Empresa F – Diretor, 76 anos, PME, setor privado

“Eu não, eu não prefiro empregar homens, tenho é que ter cuidado com a seleção: o que é que eu pretendo que o homem faça, ou o que é que eu pretendo que a mulher faça (...). Se é preciso ir à noite tratar de uma coisa qualquer, a mulher sempre terá alguma dificuldade. Não quer dizer que não haja mulheres que vão e façam até melhor do que os homens, mas, portanto, a mulher está menos disponível para determinadas tarefas (...). Se as mulheres têm filhos, algumas não se importam de estar disponíveis para além do horário de trabalho, outras têm que ir a correr para casa por causa do marido, por causa do filho por causa... enquanto o homem já não tem tanto, não tem tanto”.

Portanto, a previsibilidade da disponibilidade masculina, de certo modo já interiorizada na forma de um *“habitus”* no mundo laboral, torna a empresa mais intransigente perante a ausência do pai trabalhador e mais resignada sobre a ausência da mãe trabalhadora, estando em causa o gozo de licença parental inicial. O que os dados nos sugerem é que este outro padrão de resistência não se destaca pela falta de reconhecimento da partilha de responsabilidades parentais e papel cuidador do pai no gozo de licenças associadas aos primeiros tempos de vida da criança: é um padrão que se revela pelo modo como dispensa, e eventualmente penaliza em contexto empresarial, o pai trabalhador compartilhador da licença parental inicial bonificada. O papel socialmente legitimado e valorizado do pai cuidador entra em confronto com o papel profissional do homem (trabalhador ideal) num ambiente laboral que tem como uma das suas principais características a *cultura da disponibilidade*. Este conceito emerge na nossa pesquisa como um conceito chave na compreensão dos posicionamentos das empresas sobre a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial. A par do posicionamento resistente informado por estereótipos tradicionais dos géneros parentais, emerge uma da resistência informada por uma cultura laboral que tem a disponibilidade como princípio e critério basilar e que a assume de difícil compatibilização com responsabilidades familiares, neste caso, o gozo da licença parental inicial:

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“As pessoas que eu conheço estão noutras empresas e continuam a ter essas vidas, os maridos são muito bem-sucedidos noutras empresas e também têm essas vidas, vidas completamente loucas. E é assim que exigem, as pessoas para subirem na carreira na grande parte das (em Portugal pelo menos), que tenho um vasto conhecimento de gente nas várias empresas para subirem e se quer ter um cargo porreiro e se quer estar estável financeiramente, não é ser ricos, mas ter uma vida desafogada, têm que trabalhar que nem uns malucos, e isto não é compatível com uma família. Isto é, não é compatível com uma família normal: núcleo pais com filhos; não é os avós a cuidar dos netos (...), cada vez mais tens filhos dos avós”.

Empresa C – Diretor, 44 anos, Grande Empresa, setor privado

“Antes de vir para cá trabalhei numa auditora e, nessa altura, não tinha tempo para a família, porque ali trabalhávamos sete dias por semana, dezoito horas por dia e nunca havia tempo. Era muito complicado. Eu, por exemplo, não acompanhei o crescimento do A. (...). Era mal visto, havia sempre muito trabalho, não se podia parar nada (...). Só de fazer a pergunta, uma pessoa era... levavam logo a mal. É uma cultura de empresa, era mais cultura de empresa cá, em Portugal. Eu trabalhava com colegas de outros países e que não era este tipo de cultura que nós tínhamos cá em Portugal. Era muito... era, e ainda é, porque eu ainda me dou com muitas pessoas que trabalham lá [na empresa de auditoria] e, por exemplo, é quase impossível marcar um almoço porque eles não têm tempo para almoçar (...). Não tinham filhos enquanto lá trabalhavam, a maior parte delas, não era bom para a carreira”.

Assim, não nos parece ser o género a principal variável diferenciadora ou estruturadora deste padrão de resistência, mas sim um determinado conceito e valor cultural de trabalho/relação de trabalho; a forma como este é vivido enquanto fenómeno social e relação de negócio nas sociedades contemporâneas. Uma perspetiva que até se pode legitimar na diferenciação que antecipa dos géneros parentais, todavia, não nos parece ser esse o seu princípio estruturador. Nesta cultura laboral fortemente marcada por uma condição de disponibilidade (e não tanto de género), a conciliação é penalizada independentemente do sexo do trabalhador. Não obstante, embora se assuma independente do sexo dos trabalhadores, sejam homens ou mulheres, em última instância, acaba por discriminar pelos géneros parentais:

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Eu acho que a nível empresarial de topo é indiferente (...), a nível empresarial é tinto ser uma mulher ou ser um homem, é completamente indiferente. É alguém que vai estar ausente e, portanto, alguém que não vai rentabilizar a empresa e, portanto, não interessa, mas é que isto é mesmo assim”.

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Não me parece que seja aqui a variável, não é ser homem ou mulher...tende a ser... o lugar é crítico ou não é crítico, para a empresa. As empresas estão muito sensíveis, cada vez mais sensíveis a quem... aos seus resultados, porque isto é muito volátil, cada vez mais volátil”.

Esta penalização/resistência revela-se de forma ainda mais explícita em contextos de marcada incerteza ou precaridade económica da própria empresa, mas também quando estão em causa funções de responsabilidade ao nível da coordenação de projetos, de clientes, de departamentos; funções críticas no sucesso de negócio da empresa; funções consideradas muito difíceis de substituir e, principalmente, funções de direção de topo empresa; uma regra que vigora tanto para o pai trabalhador como para a mãe trabalhadora:

Empresa B – Chefia última linha, sexo feminino, 45 anos, Grande Empresa, setor privado)

“Quatro meses numa empresa, que neste momento está num reboiço tremendo porque fomos comprados, uma empresa que estava com imensa gente e quer reduzir para metade, qualquer pessoa que esteja ausente quatro meses é uma pessoa que está a correr sérios riscos e de ser substituída (...). E também, mesmo as pessoas efetivas da empresa e dos quadros das empresas, o estar quatro meses fora não é uma pessoa que interesse”.

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Se eu estou a ver um diretor... Não fica. Não fica, tal como uma diretora não ficaria. Portanto, não é pelo facto de ser homem, é pelo facto de ser diretor. Uma diretora também não ficaria (...). Porque tem responsabilidades de...de gestão. Não é o facto de ser homem, é o facto de ser diretor”.

“Ah! Uma questão de desejo de o homem querer ficar a cuidar do bebé [pausa]. Se ele quiser, pode querê-lo. Agora, não acredito que uma empresa aguento um diretor de uma área chave fora, porque ele tem desejo...também pode ter outros desejos, não é?”

Coloca-se aqui uma situação de impasse, de difícil conciliação, entre a ausência do trabalhador(a) e o dever do trabalho. Um conflito (de interesses) que nos surge transversal a vários discursos e posicionamentos dos empregadores entrevistados e, tal como mencionado, nem sempre circunscrito àqueles que se revelam menos paritários sobre os géneros parentais.

Embora este conflito - entre a licença e o trabalho - possa ser mais evidente e atinja principalmente o pai trabalhador devido à inadmissibilidade ou improbabilidade que se lhe atribui no desempenho desse papel (seja porque nos contextos empresariais as respetivas culturas organizacionais estão predominantemente informadas por representações mais conservadoras de papéis parentais, seja porque não há ainda o hábito e suficiente convivência com essa prática no masculino) é ainda mais penalizador para quem se ausenta pelo tempo mais longo – a mãe trabalhadora:

Empresa C – Diretor, 44 anos, Grande Empresa, setor privado

“[O homem] se estiver é mais pontual, não é? São quinze dias, é um mês. A mulher, para ter a criança, está muitos, muitos meses, é que não são só os cinco meses depois de ter a criança, não é? E atualmente é quase regra tirarem a tal licença baixa pré-parto. São quase três meses, por isso três, seis, são nove meses”.

Empresa A – Chefia última linha PME, 39 anos, sexo feminino, engenharia informática, setor privado.

“Acho que as mulheres, se continuarem a fazer licenças muito maiores que os homens e se isto for assim, acho que sim que são prejudicadas. Porque, quer dizer, eu agora chego e fico cinco meses sem lá pôr os pés, mas se eu fosse um homem eu só ficava no máximo um mês ao princípio e um mês no fim. É muito mais fácil, seria muito mais fácil de aguentar. Por exemplo, a minha equipa... eu planeava mais ou menos um mês antes de me ir embora, voltava e planeava mais um mês, e um mês ainda se consegue planear, e telefonavam-me de vez em quando se fosse uma coisa mais grave; do que cinco meses em que eu preciso mesmo de uma pessoa em que me substituí a sério, e ao substituírem-me... pode ser prejudicial para mim... por isso acho que sim, que as mulheres podem ser prejudicadas por causa disso”.

Numa posição mais extremada, equaciona-se a elevada capacidade de trabalho diretamente associada a uma empresa que opta por ter apenas mão-de-obra masculina, assim como se fabuliza uma certa utopia de uma empresa onde os trabalhadores não tivessem filhos e, conseqüentemente, não houvesse necessidade de recorrer a licenças parentais:

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“Eu lembro-me do tempo do (...) em que não admitiam mulheres, não é? Só homens, só homens. Obviamente, uma empresa dessas tinha uma capacidade de trabalho superior às outras, porque não havia licenças de maternidade. Os homens normalmente, ou culturalmente, têm mais disponibilidade para estar fora e a trabalharem mais tempo e eles tinham isenção de horário de trabalho, portanto, cada um trabalhava dez horas por dia, doze horas por dia. Qual é a mãe de famí... com filhos pequenos, que vai fazer isso? Faz o pai...”.

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Eu não concordo de todo, mas eu percebo as lógicas matemáticas que estão por detrás de coisas (...). Por exemplo, a mulher deste nosso colega. que tem gravidez de gémeos, entrou num registo de gravidez de risco (...) e estará de baixa praticamente desde o terceiro mês. Agora, do ponto de vista de uma empresa, praticamente é um ano sem ter o trabalhador e fica naquela “vamos buscar outra pessoa e assinamos durante um ano?” (...) numa perspetiva meramente fria de custos, uma empresa beneficiaria se ninguém ficasse grávida e ninguém ficasse doente [sorri]. Não sei, depois os trabalhadores, acho que não eram felizes e isso acaba por ter um custo incalculável que eu não saberia medir”.

“É assim, do ponto de vista da empresa, friamente, vamos imaginar num cenário em que nós só tínhamos...que eles próprios não estariam interessados em ter filhos e eram as pessoas mais felizes assim. A empresa seria estupidamente mais rentável do que tendo pessoas que se ausentam”.

Em síntese, a nossa análise identifica um posicionamento que classificamos de resistente à partilha da licença parental inicial pelo pai em pelo menos um mês. Entre os obstáculos invocados estão constrangimentos de ordem laboral, mas que trazem subjacentes estereótipos associados tanto aos géneros parentais como ao trabalho profissional. É neste sentido que identificamos duas versões desta resistência. A primeira versão destaca e reivindica o custo/penalização que a ausência do trabalhador representa para a empresa, porém, o principal

critério desta resistência à mobilização do pai remete-nos para representações tradicionais dos géneros parentais - das diferenças biológicas entre os dois sexos decorrem naturalmente papéis parentais distintos. Além de atributos de cariz fisiológico, como a necessidade da recuperação física do corpo da mãe e a amamentação, ambos a funcionar como prova da imprescindibilidade e inevitabilidade da licença da mãe, a naturalização das identidades socialmente construídas a partir daquelas diferenças vem, ainda, ressaltar atributos de cariz emocional ao nível do “elo profundo que se estabelece entre a mãe e o bebé”, não prevendo espaço nem tempo para o pai na mesma licença. O seu papel reside na provisão e no apoio/ajuda à mãe. Neste sentido, ou a necessidade da presença/licença do pai é muito bem justificada com argumentos do foro mais instrumental (por exemplo, por impossibilidade profissional da mãe ou perda significativa de rendimento do agregado familiar), ou acaba por remeter para uma escolha que não condiz nem com o papel secundário ou acessório que se lhe projeta, nem com a ética de dever que se vive em relação ao trabalho, a qual vê nesta mobilização do pai para a partilha da licença uma opção pelo prazer por oposição ao dever, o que ofende o primado do trabalho e a cultura de disponibilidade, pilares básicos que tradicionalmente sustentam a relação entre o homem (pai) trabalhador e o mercado de trabalho.

A segunda versão do padrão resistente distingue-se da primeira ao ser mais permeável à paridade entre géneros parentais e géneros profissionais. As resistências manifestadas assentam sobretudo num conflito de interesses - trabalho e a licença – que abrange e penaliza ambos os sexos no âmbito de uma cultura laboral que tem como principal paradigma a disponibilidade. O primado do trabalho e da relação de negócio sobrepõem-se às questões da conciliação independentemente do sexo e do género. Ainda assim, mantém uma expectativa de disponibilidade que é mais exigente junto do sexo masculino, quem tradicional e habitualmente a oferece e garante. Ficar em casa em vez ou depois da mãe, para que também o pai usufrua da principal licença associada ao nascimento do bebé, e assim exerça uma paternidade cuidadora, até pode ser socialmente apreciado, porém, é potencialmente penalizador para o pai em contexto profissional quando a empresa entende que precisa do trabalhador e dele espera (ou exige) prioridade face ao compromisso de trabalho/projeto/cliente/negócio. Estamos perante um discurso que embora atualizado por uma maior paridade de género, tanto ao nível parental como ao nível profissional, dá primazia ao trabalho e à cultura da disponibilidade, sobretudo quando as funções em causa implicam maior grau de responsabilidade sobre terceiros. Não obstante, incorre num paradoxo, pois a disponibilidade que valoriza e assume sem discriminação de sexo tropeça na desigualdade de género que acaba por reproduzir. Embora igualmente exigente com homens e mulheres, antecipa não obter dos dois as mesmas respostas em matéria de

disponibilidade. Ao perpetuar uma maior expectativa de disponibilidade por parte do pai, acaba por contribuir para a continuidade da diferenciação/desigualdade dos géneros parentais. Ambas as versões têm em comum uma representação paritária do ponto de vista dos géneros profissionais, contudo, diferenciam-se a respeito dos géneros parentais: um, porque adota uma dissonância entre o papel profissional do pai e a naturalização dos papéis parentais de género; outro, porque encontra uma dissonância entre os papéis parentais em geral e uma cultura laboral assente numa disponibilidade que ignora ou é indiferente às questões da conciliação.

Retemos como principal conclusão deste posicionamento não ser o género a única variável explicativa e fundadora da resistência à partilha da licença parental inicial pelo pai em contexto empresarial. Detetamos como igualmente impactantes representações sobre o significado social do trabalho que, quando entendido como um primado, sobrepõe-se às questões da conciliação e, com esse foco, manifesta-se igualmente resistente sobre esta mobilização do pai. Assim, além do género, a combinação entre primado do trabalho e cultura da disponibilidade associada ao princípio de não conciliação família/trabalho (papéis parentais vs. papéis profissionais) é uma variável igualmente estruturadora deste padrão.

5.2 Padrão ambíguo

De um posicionamento mais resistente transitamos para um posicionamento menos resistente, porque mais tolerante à partilha, porém, a deixar transparecer uma certa ambiguidade na forma como tenta conciliar representações mais modernas/paritárias dos géneros parentais com a prioridade das exigências financeiras da gestão (lucrativa) da empresa. A tolerância que manifestam é mais de tipo resignado do que claramente aprovador e incentivador da ausência do pai trabalhador por motivo de partilha da licença parental. O primado da empresa persiste, no entanto, pode ceder mediante certas condições à necessidade da conciliação. A apreciação que aqui se faz sobre a mobilização do pai trabalhador para a partilha de pelo menos um mês da licença parental inicial é mais contida e algo ambivalente na relação que estes empregadores estabelecem entre os géneros parentais e os géneros profissionais. A ambivalência que observamos não nos remete para representações tradicionais/naturalistas de género, para a “ofensa” ao “dever” do trabalho por oposição ao “ócio” da licença, ou mesmo para um primado de trabalho informado por um princípio de inconciliação. Este é um discurso que aceita a lei (direito), isto é, não a questiona nem se opõe à legitimidade do gozo partilhado da licença. Assume-o enquanto direito que a empresa tem de tolerar, integrar e gerir, inevitavelmente, tal como o vinha fazendo no caso das mães trabalhadoras. Simultaneamente, procura acompanhar

e reconhecer a legitimidade da partilha de responsabilidades parentais, mostrando-se a par do quanto as medidas de conciliação família-trabalho são valorizadas, e até reivindicadas, entre a generalidade dos “colaboradores” mais jovens. Não obstante, é um discurso que tem como ideia de força a dificuldade e o custo da substituição do trabalhador enquanto variáveis cruciais da sua argumentação. Nestes termos, a licença pode ser aceite ou tolerada, desde que planeada e concertada entre o pai trabalhador e a empresa, por vezes, dependendo dos objetivos, ritmo e sazonalidade do trabalho/projeto/cliente. Embora prefira a não conciliação, a empresa resigna-se e procura integrar a decisão do pai compartilhador da licença parental inicial bonificada com o mínimo impacto sobre o negócio. Não obstante, tal não significa que o trabalhador não possa ser alvo de alguma penalização. Com efeito, a empresa espera “ser ouvida” no processo, não deseja ser meramente informada da decisão, espera uma concertação/negociação entre a vontade de gozar a licença por parte do pai trabalhador e os objetivos do projeto/cliente. Uma das suas expetativas é a disponibilidade do pai trabalhador em gozo de licença parental, a qual acaba por ser objeto de reconhecimento. A não correspondência de expetativas pode gerar alguma frustração/penalização de ambas as partes.

Classificamos neste padrão discursos mais encantatórios (Casaca, 2016), que nos remetem para modelos e culturas de gestão empresarial mais modernos ao nível da gestão por objetivos e por motivações, que lidam e dependem de mão-de-obra bastante qualificada, a qual pretendem atrair e reter nos seus quadros no âmbito do mercado altamente competitivo em que laboram. Conscientes da emergente importância da conciliação família-trabalho para os seus colaboradores, procuram adaptar-se a esta realidade. No entanto, tomam posições algo ambíguas nesse processo pois se, por um lado, mencionam os benefícios do gozo partilhado das licenças na motivação do trabalhador, por outro lado, persistem focados no custo que essa ausência representa para a empresa, sentindo que esta fica prejudicada e que deveria ser algo ressarcida, apelando, de certo modo, a que a estratégia de “socialização de custos da maternidade nos locais de trabalho” (Ferreira *et al.*, 2009, 131) envolva também os empregadores:

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“E tem de facto custos. E apesar de nós vermos vantagens na gestão daquele recurso, não haja dúvidas que entre o deve e o haver estritamente em números é prejudicial para a empresa. Porque há um custo de ter duas ou três pessoas que vão tentar tapar aquele buraco, que é o custo de passagem de contexto. Esse custo ninguém o vai restituir, portanto, nós não vamos receber isso. O que acontece é isso é visto mais como um todo, isto é, entre o deve e o haver temos um determinado nível de comprometimento dos funcionários (...) porque aquele momento não volta. Eu continuo a achar [que] o momento é importante e uma pessoa feliz é mais rentável para uma empresa. Acabamos, de certa maneira, por ver isso dessa forma (...). Acho que podia ser interessante ter em conta a visão das empresas, ou seja, tentar que também não seja um fardo para as empresas, porque é muito bonito ver isto numa perspetiva romântica, que as pessoas devem ser felizes, mas este custo ninguém mo põe de volta (...). Se isso fosse minimamente compensado, toda a gente se sentiria melhor. Não sei de que forma, mas... mas de uma maneira que não sejam sempre as empresas a...”

É importante referir que estamos a falar, neste caso, de uma empresa que foi confrontada com a generalização da partilha da licença parental inicial, iniciativa que progressivamente tem partido dos seus trabalhadores, na maioria, qualificados e do sexo masculino. Confrontada com esta mobilização, a empresa acaba por a integrar como instrumento de gestão numa perspetiva de planeamento e concertação, ora reconhecendo a legitimidade do direito e eventuais benefícios do ponto do retorno que um trabalhador motivado pode trazer à empresa, ora enfatizando os custos que esta ausência/licença representa para a empresa:

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Porque na realidade é alguém que desaparece... é assim juntar todas as férias no caso dos homens – e mesmo que as mulheres fiquem quer dizer mais tempo – são três meses que a pessoa está fora durante o ano. Se contarmos os feriados e afins, a produtividade daquela pessoa, mais todo o acompanhamento à gravidez e as ausências a posteriori, porque aí pai e mãe tiram, eu diria que a produtividade daquela pessoa é para aí...meio ano...”

Assim, se a gestão e normalização da utilização da anterior licença por maternidade, atual licença parental inicial, já acontecia em empresas de mão-de-obra maioritariamente feminina...

Empresa E – Diretor Administrador, 54 anos, pequena e média empresa, setor privado

“E era muito vulgar nas caixas [de supermercado] ter as caixas todas grávidas ao mesmo tempo (...). E elas conversavam com a chefia para decidir quando era mais adequado ter as crianças, antes de engravidar, fazer o planeamento com as chefias (...), porque se não fizessem isso era um dano tremendo e que poderia prejudicar a estabilidade do seu posto de trabalho, quer dizer, ia prejudicar a empresa”.

...a partilha dessa licença pelo pai também poderá começar a tornar-se prática mais generalizada em empresas de mão-de obra predominantemente masculina, jovem e qualificada. Uma realidade que, no caso analisado, avaliamos decorrer não de uma estratégia promovida pela própria empresa, mas, principalmente, de uma agência/prática iniciada pelos seus trabalhadores com a qual se confrontou e acabou por aprender a gerir:

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Em todas as situações nós conseguimos planejar. E o que acontece é, tal como no início do ano tentamos ver – face às funções de cada um, face aos clientes que têm, os projetos que estão previstos - as férias para garantir que as pessoas não se sobrepõem; se em janeiro alguém que está grávido, nós prevemos logo no mapa ali uma zona, que é para depois quando nos reunirmos e vemos como é que as pessoas gerem as férias, obviamente que se eu tenho alguém grávido já vai condicionar férias do resto das pessoas, porque não pode ser toda a gente fora ao mesmo tempo. Portanto, tal como nós planeamos as férias, na realidade essas licenças, para todos os efeitos, do ponto de vista da empresa é, como se fossem férias, não é? As pessoas estão fora, para todos os efeitos. Portanto, desde que elas sejam planeadas... Que não dão jeito não dão, não é? (...). Esse custo não é respondido. É o que eu digo: ele pode ser visto como uma questão de negócio puro, que é dizer “é pá, ok, olha eu não tenho esta pessoa entra outro, paciência para o cliente”; mas eu acho que vamos pagar isso mais caro noutra sítio...”

Tal como referimos, observamos alguma dose de ambiguidade entre o ideal da empresa sem ausências e a gestão pela motivação. A partilha é acima de tudo interpretada com um custo, mais do que um benefício, embora este possa ser equacionado. No entanto, a ideia de força remete para um posicionamento conformado e resignado acerca da partilha da licença parental bonificada pelo pai e simultaneamente expetante e valorizador da disponibilidade do pai.

Esta expetativa sobre a disponibilidade do pai trabalhador em licença parental surge-nos transversal à generalidade dos discursos dos empregadores entrevistados. Embora globalmente valorizada, pode eventualmente depender do nível de qualificação, da responsabilidade da função, da possibilidade de substituição do trabalhador, do projeto específico, bem como dos modelos de gestão e da cultura da empresa em questão. Não obstante encontrarmos esta expetativa junto da generalidade dos empregadores entrevistados, verificamos que a mesma não é assumida de forma explícita junto do trabalhador como um pedido feito pela empresa, mas mais como um comportamento voluntário do próprio pai trabalhador:

Empresa C – Diretor, 44 anos, Grande Empresa, setor privado

“Eu tenho pessoas que trabalham, às vezes, a partir de casa (...). Pronto, estão na licença deles, mas se for preciso alguma emergência ou alguma coisa, eles de casa conseguem-se ligar remotamente aqui e desenrascar qualquer problema que exista. Normalmente nós não costumamos chatear muito, mas pode haver uma urgência, uma emergência, não é? E temos isso, nós instalamos, quando as pessoas querem, normalmente são até as próprias pessoas a pedir, instalamos em casa das pessoas o computador, ou a Internet, e tudo com acesso remoto cá e as pessoas podem trabalhar de casa. E há muito esse espírito, não é? Por isso não notamos muito, às vezes, a falta das pessoas”

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“As pessoas normalmente oferecem-se: “é óbvio que estarei contactável”. Porque, culturalmente... aqui tem a ver com uma questão da cultura da empresa... (...). Isso acaba por acontecer naturalmente, porque... é pá, as pessoas estão ligadas...normalmente ficamos ligados a sítios onde, apesar de tudo, nos sentimos bem. E eu acho que isso acaba por acontecer. Não é que as pessoas trabalhem em casa durante esse período, ou que haja qualquer tipo obviamente de planeamento para, mas são pessoas que às vezes simplesmente têm curiosidade de um projeto que ficou ali meio “como é que está, como é que não está?”, são pessoas que estão disponíveis se houver alguma questão de dúvida”.

Este “compromisso da disponibilidade” que a empresa espera do trabalhador não lhe é imposto, aparece, pois, como um compromisso que está implícito sem existir um pedido formal, mas que pode funcionar como garantia da não penalização do trabalhador. A iniciativa de disponibilidade que o pai toma “voluntariamente” é aquela que a empresa não pede, mas espera, sob pena de alterar a consideração que teria anteriormente pelo trabalhador. Aparece, pois, como um compromisso tácito:

Empresa C – Diretor, 44 anos, Grande Empresa, setor privado

“Não, eu aqui não vejo penalizações. Mas é aquilo que eu já disse há bocadinho... Quer dizer, eu acho que a pessoa também não se pode ir embora e esquecer-se que o trabalho... completamente do trabalho, continuar a dar o mínimo de apoio à empresa caso ela precise, não é? Acho que tem que haver aqui um balanço entre as duas coisas (...). Se tiver uma pessoa que me diz: “Olha, agora vou tirar uma licença e vou desligar o telefone e vou ficar incontactável”, a mim não me cai bem, fico aborrecido e acho que isso depois teria consequências depois da carreira da pessoa (...). Julgo que se houver esse compromisso, esse balanço das pessoas, vão, “mas se for preciso eu estou cá para ajudar”, nem que seja só atender o telefone e explicar uma coisa pelo telefone, que é uma coisa tão fácil, não é? Pode ser um mês, dois, três, quatro, cinco, o tempo aqui já não é muito relevante (...). Há aqueles que também não se oferecem para isso. Eu, felizmente, tenho uma equipa que eu não preciso de pedir, eles próprios são voluntários”.

Existem, no entanto, situações mais pontuais, em que o pedido da disponibilidade é feito de forma explícita ao trabalhador. No caso em concreto, a previsão de ausência de três elementos seniores cujos períodos de licença parental são coincidentes, uma situação que a direção de empresa prevê contornar recorrendo ao compromisso da disponibilidade:

Empresa D - Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“Três pessoas seniores que vão estar fora, para licenças, e todos eles são pessoas que fazem falta e vai coincidir (...). O que é que nós fazemos com isso? É planear dentro do possível (...). Aquilo que fazemos e neste caso em particular por causa dos três meses - e não é normal nós termos essa conversa de forma explícita no sentido do pedido feito – “atenção pá, vocês os três” ... - não quero e sou a primeira a dizer: “Eu, como mãe, entendo aqueles meses. É pá são fundamentais, não abdiquem, eles não voltam, e é a minha opinião pessoal, aproveitem-nos (...). Agora, queria-vos pedir que estejam contactáveis” – não é que eles não se ofereçam – mas é um pedido explícito porque três pessoas é dose, “queria-vos pedir... ninguém vos vai ligar só porque...” é só se for necessário, mas... E obviamente toda a gente se disponibilizou para. Desde que nós conseguimos planear, e

normalmente consegue-se. Só não se planeia, uma vez sabendo que a pessoa está grávida, se não quisermos”.

Verificamos, portanto, que pode existir da parte da entidade empregadora uma expectativa de disponibilidade por oposição ao corte (previsto na lei) entre o período de trabalho e o período de licença. Além do compromisso de disponibilidade, também podem surgir na mesa propostas alternativas e mais flexíveis que resultam em menos tempo consecutivo de ausência, períodos interpolados, com o objetivo de articular e estar em conformidade com os momentos mais exigentes do quotidiano de trabalho da empresa. Por exemplo, períodos de quinze dias em vez do mês de bônus consecutivo, períodos de licença com ausências mais intercalares, mas que acabam desse modo por inverter o tempo mais longo durante o qual o pai está totalmente liberto de compromissos profissionais e assim imerso nos cuidados ao bebé:

Empresa C – Diretor, 44 anos, Grande Empresa, setor privado

“O último caso, que eu me lembro, foram no máximo seguidos foram quinze dias, vão fazendo é vários blocos de quinze dias, para não... pronto. Mas parte da iniciativa deles (...). Normalmente, eles, quando vêm ter comigo, já vêm... já me propõem o que é que eles pensam fazer, não é? E eu tenho sorte nessas pessoas, porque eles pensam já naquilo que vai ser o problema de não estarem cá. Então, quando propõem, já propõem... Por exemplo, eu tenho aqui alturas que são o fecho do mês, não é? Todos os meses fecho as contas e isso tudo, é uma altura complicada, então eles já propõem de maneira a não coincidir com o fecho do mês. Eles já me facilitam um bocadinho a vida a mim, portanto, quando me propõem realmente já vem alinhado com aquilo que é o trabalho normal aqui do ano”.

O encontro destas expectativas pode potenciar uma negociação mais consensual do gozo da licença entre ambas as partes, sobretudo no setor privado. Mas o compromisso de disponibilidade nem sempre é possível e essa expectativa da empresa nem sempre é partilhada pelo trabalhador que pode desejar “fazer o corte cuidador” e gozar a licença integralmente para o fim que lhe está associado. Tal como veremos mais adiante, nem todos os pais trabalhadores que gozaram a licença partilham e assumem o compromisso de disponibilidade durante este período de licença. Quando a expectativa de disponibilidade por parte da empresa não é assumida pelo trabalhador, pode dar origem a negociações com desfecho mais conflituoso. Observa-se aqui a possibilidade de conflito, de parte a parte, entre as expectativas de desempenho de papéis parentais e papéis profissionais:

Empresa D – Diretora, 43 anos, PME, setor privado

“O que eu acho é que é assim: aquilo que a lei permite, as empresas não conseguem fugir. E se a lei permite não sei quantos meses, obviamente que as pessoas vão tentar tirar partido desses meses e a empresa nunca irá contra. Há sítios onde as pessoas sentem que depois quando voltam, se calhar já não vão dar continuidade àquilo que estavam a fazer, que são outras formas de pressão”.

Veremos mais à frente, no Capítulo VI, quando analisarmos os padrões de comunicação da partilha da licença pelo pai no respetivo contexto profissional, que esta expectativa de disponibilidade é percebida pelo trabalhador e que pode interferir nesse processo de mobilização e ainda impactar na própria vivência da licença.

5.3 Padrão recetivo

Recetividade, ou mesmo pró-atividade, é a designação que propomos para tipificar os discursos que marcam um posicionamento distinto dos anteriores, ao manifestarem clara abertura à partilha da licença parental inicial pelo pai em contexto empresarial. A recetividade que aferimos é medida através da implementação de medidas concretas de incentivo à mobilização do pai trabalhador em torno da partilha da licença parental inicial bonificada.

Situamos aqui dois discursos que revelaram iniciativas nesse sentido e cujos contextos empresariais refletem realidades diferentes - uma empresa de grande dimensão com um departamento formal de direção de recursos humanos; uma empresa de pequena/média dimensão. Ambos os interlocutores são do sexo feminino, uma é a diretora daquele departamento e a outra chefia uma equipa de nove trabalhadores do sexo masculino. Ambos os discursos refletem uma cultura de conciliação manifestamente informada por princípios de igualdade de género no trabalho pago, em particular, no que se refere à paridade dos géneros parentais. Ora já institucionalizada em instrumentos de gestão, ora praticada ao nível da agência individual da chefia, em ambos os casos denotamos existir pro-atividade da própria empresa em incentivar e promover junto do pai trabalhador a iniciativa da sua mobilização em torno das licenças parentais em geral. Não se observando resistência ou ambiguidade, mais do que um custo, a ausência do trabalhador é equacionada como um benefício, tanto do lado da empresa como do lado do trabalhador, através de discursos manifestamente informados pela interiorização da conciliação enquanto paradigma. Ao invés de pensar ou equacionar a conciliação apenas do lado da mãe trabalhadora, a conciliação é colocada como um padrão de relação da empresa com os seus trabalhadores independentemente do género. Aliás, diríamos que até algo sobrevalorizada do lado masculino de modo a inverter a relação desigual que reconhecem existir, e tentam combater, entre os géneros parentais e o desempenho de papéis profissionais. Ou seja, as representações igualitárias sobre os géneros parentais e profissionais são aqui a principal variável estruturadora desta recetividade. Não é, contudo, uma representação que vigore apenas no plano do socialmente valorizado, mas de difícil

concretização prática no universo laboral, pelo contrário, é uma representação que entra no quotidiano profissional da empresa, na forma de práticas concretas de gestão que, precisamente, ganham visibilidade no desenvolvimento pró-ativo de iniciativas de promoção da partilha da licença parental inicial pelo pai em pelo menos um mês:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“É que nós não temos só a prática, nós fazemos campanhas mesmo internas, fazemos campanhas de intranet, colocamos cartazes, divulgamos a legislação... É a prática e o incentivo à prática que faz com que as pessoas percebam que não é prejudicial do ponto de vista de carreira, antes pelo contrário, que é uma coisa que nós promovemos internamente (...). Lançamos uma série de iniciativas de promoção das licenças parentais no caso dos pais. E dando exemplos positivos. Que é: entrevistamos muitos pais que tinham gozado as licenças, entrevistamos crianças cujos pais tinham estado mais tempo em casa o quanto as mães (...) temos uma revista interna, divulgamos como exemplos positivos quem é que foi pai, os pais que gozaram as licenças, publicamos na intranet notícias, lembro-me de uma notícia muito engraçada que era” tratar os biberons e as fraldas por tu”, onde apareceram três colegas nossos cada um com os seus bebés todos contentes e a mudarem...e a tratarem da...das questões diárias dos bebés, que é promovido, é mesmo promovido internamente E começamos a divulgar e a promover que, a partir do momento em que existe um pai e uma mãe, existem responsabilidades partilhadas (...). Tanto falta a mulher como falta o homem. Pronto, a haver um equilíbrio, para que as mulheres possam igualmente fazer um investimento do ponto de vista de carreira, pronto. Esse é o nosso mote, não é?”

Na voz da diretora do departamento de recursos humanos da empresa de grande dimensão, a implementação desta estratégia de promoção do gozo partilhado das licenças parentais prende-se diretamente com a igualdade de oportunidades do desempenho de papéis profissionais entre ambos os géneros parentais. Ou seja, estabelece uma ligação direta entre a conciliação e a carreira profissional; entre a existência de oportunidades de conciliação família-trabalho (articulação bem-sucedida entre papéis parentais e papéis profissionais) e oportunidades de progressão e sucesso profissional de ambos os sexos. Uma correlação que até então tem vindo a funcionar do lado do pai trabalhador, sistematicamente mais propenso ao sucesso e carreirismo profissional, contudo com algumas falhas do lado da mãe trabalhadora, sistematicamente mais limitada e constrangida nesse percurso. Constrangimentos que se atribuem, precisamente, a um potencial conflito entre papéis profissionais e parentais.

É interessante verificar que a estratégia pró-ativa da empresa impacta na mobilização do pai. Ou seja, vemos uma relação causa-efeito neste caso: a cultura institucionalmente conciliadora da empresa, além de incentivar formalmente a utilização das licenças pelos homens aí trabalhadores vê o resultado prático da sua política:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“Nós fazíamos do ponto de vista de política interna da empresa um claro incentivo ao gozo das licenças parentais. Pronto, quer da parte da mãe quer da parte do pai. O que é que isso quer dizer? Quer dizer que, de facto, se nós formos analisar do ponto de vista empresarial, nós temos praticamente todos os pais a utilizarem as licenças parentais e a partilharem as licenças parentais com as mães”.

Neste contexto, o gozo partilhado das responsabilidades parentais, logo desde o início da transição para a parentalidade, isto é, via licenças parentais, é tido como um instrumento que ajudará a superar aquele conflito. O gozo partilhado da licença parental inicial é, neste padrão, um instrumento de gestão que serve objetivos de igualdade de género, mas não só. A partilha é tida como um benefício que também favorece o lado da empresa. Esta ideia de benefício abrange não só as pessoas trabalhadoras da empresa, como também o próprio negócio da empresa. Ou seja, repercute-se não só ao nível da satisfação dos trabalhadores de ambos os sexos, como ao nível do retorno que pode trazer a um desempenho profissional mais motivado:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“O bom tratamento tem sempre retorno. Que é, se nós tratarmos bem as pessoas, as pessoas sentem-se retribuídas e tendem a dar retorno, não é? (...). Se a pessoa se sente maltratada, regra geral há um desinvestimento, não é? A relação de trabalho é como uma relação (...) tu dás, tu recebes; tu recebes na medida em que dás. Eu acho que não podem haver desequilíbrios, eu vejo as relações de trabalho assim”.

Curiosamente, o mesmo discurso que defende a igualdade dos géneros parentais indicia alguma distinção entre sexos/géneros que nos sugere a sua identificação com o que poderíamos designar de estereótipos profissionais de género. Isto é, aponta para diferenças dos desempenhos profissionais consoante os géneros, justificando-os com base em pressupostos fisiológicos, por exemplo, reconhecendo que as mulheres, pela sua condição biológica, possuem competências diferenciadoras que lhes conferem uma vantagem comparativa na gestão do negócio da empresa. De acordo com esta perspetiva, defende-se que os benefícios que podem resultar da maior paridade de género, nomeadamente ao nível da maior representatividade de género em cargos de gestão de topo, também impactam do ponto de vista do sucesso da gestão e negócio da empresa:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“Alguns estudos têm vindo a ser realizados no sentido em que... estudos que apelam para a diversidade. E quando nós falamos de diversidade, falamos de um conceito lato de diversidade, estamos a falar nomeadamente da diversidade do ponto de vista de formações de base. Em equipas de trabalho, portanto, faz toda a diferença termos pessoas com diversas formações nomeadamente em conceitos criativos, inovação, gestão de projetos, ok? Pronto. Quando nós falamos de diversidade, também falamos de diversidade de género (...). A verdade é que não vale a pena assumirmos que homens e mulheres são iguais, porque são diferentes. Portanto, homens e mulheres, nós temos diferentes formas de funcionar e os nossos cérebros são diferentes (...). Existem diferenças cognitivas, diferenças intelectuais e diferenças cerebrais. Que faz com que os homens sejam, regra geral, mais racionais e mais numéricos e que tendem a tomar decisões com base numa maior racionalidade; e as mulheres sejam mais emotivas e mais abrangentes. Regra geral, uma mulher, quando toma uma decisão, pondera muito mais fatores do que um homem (...). O que faz com que se a diversidade faz a diferença do ponto de vista da gestão de projetos e do ponto de vista de formações, a diversidade pode fazer até a diferença do ponto de vista de tomada de decisão. Porque onde é que se tomam as grandes decisões de gestão das empresas? Na gestão de topo. Portanto, ter cérebros masculinos e femininos na tomada de decisão pode ser olhar para fatores onde só os cérebros masculinos, por uma questão de funcionamento mesmo cerebral, não conseguem olhar para eles”.

Retomando a ideia de força deste posicionamento recetivo/pró-ativo destaca-se a igualdade que projeta entre papéis parentais de géneros, a forma como defende medidas de conciliação que abranjam igualmente ambos os sexos/género e o modo como faz a interligação entre essa conciliação e a efetiva igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, a primeira como condição da segunda:

Empresa H – Diretora, 45 anos, Grande empresa, setor privado

“É assim: para nós, neste momento, é tão comum ser o homem quanto ser a mulher. Porque é como eu te digo: nós já fizemos esse processo cultural que é, para nós, nós não estranhámos se é um homem ou se é mulher. Não existe esse estigma aqui dentro nesta empresa”.

Esta perspetiva aparece na nossa amostra, quer de um modo mais institucional ao nível de uma grande empresa em cuja estrutura formal existe um departamento de gestão de recursos humanos que gere e dá o exemplo desta estratégia, quer de um modo mais informal numa pequena e média empresa através de uma chefia intermédia (abaixo do nível de direção). Neste caso, sob a forma de uma convicção fortemente igualitária do ponto de vista dos papéis parentais de género e, no âmbito do espaço de manobra da sua agência individual dentro da empresa, promove e incentiva os pais trabalhadores sob sua coordenação a partilharem a licença parental inicial com as respetivas mulheres:

Empresa A – Chefia última linha PME, 39 anos, sexo feminino, engenharia informática, setor privado.

“Porque eu digo-lhes também a eles que eles devem dividir as coisas (...). Eu, na minha equipa, tenho a tendência: “Então, vais ficar quanto tempo com a tua filha?”, de fazer o contrário que as empresas fazem [risos]”. Pergunto: “e então, mas tu depois ainda podes fazer mais x...”. Apesar de não me dar muito jeito, não é? (...). Não há problema nenhum, temos que nos organizar só. Eu acho que têm a obrigação. Eu acho que os pais têm a obrigação de ficar com os filhos (...). Eu sempre facilito, mesmo nas consultas e nas ecografias e não sei quê, eu digo: “Então, mas tens, tens todo o direito a ir e deves ir para estares presente”. E mesmo na licença de...- eu não tenho nada a ver com isso não é – mas mesmo na licença de paternidade que podem fazer dez dias e depois deixar os outros dez dias para o fim eu digo: “Mas vais fazer os vinte dias seguidos, não é? Sabes que isso, aquele primeiro mês é horrível, tu tens de ajudar, tens de estar lá” (...). Continuo sempre a achar que as mulheres não devem ser prejudicadas a nível de trabalho porque vão ser mães e, portanto, os homens devem... deve ser partilhado a meio com o pai”.

Em síntese, a análise exploratória do discurso de entidades empregadoras (na voz de chefias, diretores, administradores e consultores) sobre a partilha da licença parental inicial bonificada pelo pai leva-nos a concluir que esta mobilização dos homens não é transversalmente consensual. Foram tipificados três padrões de interpretação e acomodação desta iniciativa do pai trabalhador.

O padrão *resistente* tem como principais variáveis estruturantes *representações tradicionais dos géneros parentais*, mas também a interiorização de uma cultura laboral baseada no *primado do trabalho* e na *cultura da disponibilidade* sobre o *princípio da conciliação*, e de onde emerge também uma certa dissonância entre a igualdade de papéis profissionais de homens e mulheres, por um lado, e a desigualdade de papéis parentais de género, por outro.

O padrão *ambíguo* remete-nos para uma maior tolerância, porém, atravessada por elementos de duplicidade e ambivalência. Aqui procura-se combinar o reconhecimento da igualdade parental com o *primado da prioridade da empresa* face à conciliação; embora se equacione o benefício da partilha do ponto de vista da motivação do trabalhador e do impacto da mesma no seu desempenho, este padrão persiste focado no *custo* da ausência do pai que partilha a licença parental inicial bonificada e apoia-se na *expetativa da disponibilidade* como forma de contornar/superar o “preço” da sua ausência.

Um terceiro padrão é claramente recetivo à partilha da licença parental inicial pelo pai. Está aqui subjacente a representação de uma relação igualitária entre papéis profissionais e papéis parentais de género e que, precisamente, vê na partilha da licença parental inicial pelo pai o *princípio de conciliação* enquanto um pilar dessa igualdade. Claramente afirmativo e defensor da igualdade de género, questiona estereótipos parentais tradicionais, assume e

incentiva a partilha como um benefício versus custo para a empresa e para o trabalhador. Vimos, ainda, que esta cultura de conciliação impacta efetivamente na mobilização dos respetivos pais trabalhadores em torno das licenças parentais, em particular na partilha entre a mãe e o pai daquela que é a principal licença associada ao nascimento de uma criança.

Fazemos em seguida a discussão dos resultados empíricos sobre o terceiro eixo de análise - processo de comunicação e de acolhimento da decisão do pai no respetivo contexto profissional.

Capítulo VI

Padrões de comunicação e de acolhimento da partilha da licença parental inicial pelo pai

Com o objetivo de aprofundar o conhecimento sobre o modo como os contextos profissionais podem acionar e/ou condicionar a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial, centramo-nos agora exclusivamente nos relatos dos homens pais trabalhadores sobre as experiências concretas que terão vivido quando comunicaram a sua decisão/intenção à respetiva entidade empregadora. É neste processo de interação entre o pai e a respetiva empresa que focamos agora a nossa análise pois é ele que nos remete diretamente para o palco profissional onde se jogou efetivamente a saída dos nossos pais entrevistados para a licença.

Um primeiro resultado que sobressai desta análise é a assertividade que nos transmitem sobre como assumiram e comunicaram a sua decisão em contexto profissional. A generalidade dos homens entrevistados afirma não ter pedido nem perguntando, mas sim informado a empresa da sua decisão, tendo assumido a opção de gozar esta licença como um direito. Esta assertividade remete-nos para o “sentido dos direitos” (Monteiro e Domingos, 2013) destes entrevistados, o qual pensamos não ser alheio à condição perante o trabalho, ela própria, como fator conjuntural de mobilização para a licença quando está associada à segurança do vínculo contratual, comum a todos os entrevistados da amostra, ou ainda à natureza do setor de atividade, como é o caso de alguns dos pais trabalhadores na administração pública.

Não obstante, a transversalidade desta assertividade e do vínculo profissional efetivo entre os entrevistados desta amostra não redonda num padrão homogêneo de comunicação da decisão de partilha em contexto profissional, o que nos leva a equacionar, tal como temos vindo a referir, que há uma relação de forças que interliga e combina uma multiplicidade de variáveis. Não encontramos uma variável mais impactante ou transversal que outra. O que verificamos é que no processo de comunicação e de acolhimento da decisão do pai no respetivo contexto profissional há uma interação entre motivações (cuidadoras e/ou mais instrumentais) dinâmicas do mercado de trabalho (ao nível macro e micro) e agência do pai de onde resultam diferentes configurações.

Se há configurações em que a comunicação da decisão de partilhar a licença parental inicial pelo pai trabalhador junto da sua chefia/empresa assume a forma de uma comunicação cujo padrão preponderante é claramente de âmbito informativo - predominantemente enquadrado pela agência perentória do sujeito e pelos procedimentos administrativos formais inerentes à burocracia envolvida, num processo que se mostra equivalente à marcação de um

período de férias, e sobre o qual o pai trabalhador não relata elementos adicionais que nos sugeriram envolvimento de outros parâmetros e variáveis - existem outras situações que se diferenciam das demais pela permeabilidade que manifestam à influência de outros elementos, deixando transparecer o carácter condicionado e a vulnerabilidade que (ainda) podem caracterizar esta mobilização a partir do contexto profissional, sobretudo, quando observamos serem a *negociação* ou a *penalização* as características que mais as demarcam das restantes configurações.

A partir das diferenças e das regularidades que encontramos nessas interações mapeamos três padrões de comunicação e acolhimento da decisão de partilha em contexto profissional os quais apresentamos em seguida.

6.1 Padrão negociação

Não obstante a assertividade que a generalidade dos homens pais manifesta sobre a forma como comunicaram à respetiva entidade profissional a saída do palco profissional para o gozo partilhado da licença parental inicial bonificada (duração mínima de um mês), verificamos que em várias situações a mesma assertividade vem acompanhada de um *sentido de compromisso* que acaba por se materializar na forma de uma *negociação*, por comparação com uma interação de âmbito mais *informativo*. O compromisso a que nos referimos ilustra a *oferta de disponibilidade* que estes homens pais, afinal, por sua iniciativa, deixam transparecer ou acabam por assumir no momento em que comunicam à empresa a sua decisão. É neste contexto de disponibilidade oferecida e concretizada que situamos o padrão que designamos por *negociação* na medida em que, mais do que afirmada a comunicação da partilha da licença parental inicial bonificada em contexto profissional toma a forma de um processo predominantemente negociado através de um “compromisso de disponibilidade” que se estabelece entre o pai e a respetiva empresa/chefia. Este compromisso pode tornar a partilha desta licença potencialmente mais consensual para ambas as partes e pode, em certos casos, transformar a experiência vivida da licença numa experiência de conciliação com períodos de teletrabalho.

Por exemplo, Álvaro com forte motivação e agência parental igualitária está determinado em dividir o tempo disponível de licença parental paga da forma mais paritária possível, entre si e a sua companheira, afirmando-nos ter assumido essa partilha junto da respetiva entidade empregadora como “um facto consumado”, ou seja, sem margem para negociação. É um caso

interessante ao tratar-se de um pai que goza um período de licença mais prolongado do que o habitual - (o mês do bônus seguido de mais três meses consecutivos de licença parental alargada, subsidiados a vinte e cinco por cento do salário) - num cenário laboral, à partida, pouco provável para o efeito: chefia intermédia numa pequena e média empresa do setor privado que tem um grau de dependência relativamente elevado face ao seu *saber técnico*, dada a posição sénior chave que ocupa na coordenação de projetos e de clientes pelos quais é o principal responsável:

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“Primeiro informei os meus chefes diretos o que é que eu ia fazer, o que, para eles, acharam muito bem, queixavam-se todos é que não dava jeito nenhum, não é, em termos profissionais (...) aceitaram porque eu não... não lhes dei hipótese, ou seja, não havia outra hipótese (...) Isso foi aceite e também foi posto como uma coisa como um facto consumado, não foi uma coisa negociada, eu tratei como um facto consumado, eu sabia que a lei estava do meu lado e esperava, confirmei que as pessoas tinham bom senso, e tinham um... eram pessoas razoáveis e ninguém iria pôr problemas”.

A agência do sujeito, a sua motivação cuidadora e o seu perfil de *pai igualitário* combinados com a segurança no emprego parecem, neste caso, potenciar o assumir do direito perante a empresa como uma espécie de “fato consumado” por parte de um ator informado e seguro dos recursos que tem à sua disposição, os quais avalia a seu favor antecipando e medindo forças de ambos os lados, entre trabalhador e empresa:

“Não havia margem para pôr entraves perante a minha situação cá. Eu também sabia dada a posição que eu tinha cá eu também acho que não me iam despedir e que não me iriam fazer uma coisa desse género porque, honestamente, se fôssemos por aí a coisa ia correr mal porque eu sei também a posição que tenho aqui na empresa”.

Não obstante, a par desta sua agência confiante e afirmativa da legitimidade e concretização do “seu direito”, enquadrada pelo conhecimento da legislação em vigor e pela segurança do seu vínculo contratual, outras variáveis interferentes acabam por ressaltar do seu discurso levando-nos a concluir que este processo de comunicação não se limitou a um procedimento predominantemente informativo de um “facto consumado”. Um conjunto de expectativas acabam por se jogar em paralelo – as que perceciona que a empresa espera de si e as que ele próprio espera da empresa e do trabalho - fazendo com que a mobilização de Álvaro não se limitasse à “simples” marcação e gozo “automático” de um período de licença como se de um período de férias se tratasse; a comunicação da partilha da licença envolveu, afinal, uma negociação que inclusive acabou por impactar na própria experiência vivida da licença. Embora afirme não abdicar do seu direito à partilha da licença parental inicial e o apresente à empresa

como um “facto consumado”, acaba por oferecer disponibilidade enquanto *moeda de troca* da sua ausência, isto é, não faz um corte brusco com as responsabilidades profissionais durante o período em que esteve em casa de licença parental inicial e de licença parental alargada. Ou seja, o gozo da sua partilha não foi apenas afirmado foi, também, negociado e dessa negociação saiu um compromisso:

“Tive depois que gerir uma parte logística, na altura, tive de... trabalhei enquanto estive em casa, trabalhei, não me conseguí desligar totalmente do trabalho.

Vemos, assim, através dos relatos dos próprios pais partilhadores das licenças, como eles próprios podem antecipar e espelhar essa expectativa por parte da empresa. Assim, observamos que a expectativa de disponibilidade que parece recair sobre o trabalhador pode ser por ele próprio antecipada e afirmada proactivamente no momento da comunicação/negociação:

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“Não! Eles não pediram, mas acho... (...) que confiaram que se houvesse alguma crise eu tentaria...(...) “Se precisarmos de telefonar”, não sei quê... (...) Sim, perguntaram se houver alguma coisa e eu disse que sim porque também sei que as pessoas que são razoáveis nesse sentido. As pessoas só telefonam quando é mesmo necessário (...). Portanto, ou seja, foi uma coisa de bom senso aqui, (...). Agora, o que é certo é que surgiram-me alguns problemas, durante o período de licença, que me chatearam, tive de comprar um auricular aquelas coisas meio esguias de andar com um auricular porque havia vezes que estava a cuidar do P. e tinha que estar a (...) a resolver problemas profissionais. Pronto, essa parte, foi a parte que menos, mas todas as vezes... ficava chateado, mas não houve do lado da empresa um abusar dessas situações...”.

Marco (consultor informático, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Essas coisas não se pedem assim. Eles dizem: “não, claro ah não, sim, sim, está bem, está bem”. Depois no dia: “pá, mas nós precisamos disto agora”. “Mas eu agora não posso porque eu amanhã vou...”... “Ah mas tem mesmo que ser porque depois” “ok, tá bem”. E uma pessoa, no início, cede um bocado à pressão”.

Nélio (formador, empresa de grande dimensão, setor privado, partilhou um mês)

“Tinha de aceitar porque era uma exigência, porque também, no fundo, era o meu posto de trabalho que estava... não em risco, mas alguém tinha que assegurar.”

É este *compromisso de disponibilidade*, depois refletido na própria experiência vivida da licença, que nos surge como o principal elemento caracterizador e estruturador deste padrão que designamos de negociação. A que fatores estará associado? Quais as variáveis que dão

conteúdo e mais impactam neste padrão de comunicação da partilha da licença parental em contexto profissional que designamos como predominantemente negociado?

No caso de Álvaro, verificamos que não obstante a forma determinada com que nos diz ter comunicado à empresa a sua intenção de utilizar uma licença de quatro meses consecutivos, acaba por partir para uma negociação que tem subjacente uma avaliação custo-benefício. Nessa avaliação, pondera as expetativas da empresa decorrentes da dificuldade de substituição do trabalhador, mas, também, as suas próprias expetativas de manter a posição de coordenação de projetos e de clientes associadas ao comprometimento pessoal identitário que detém com o seu trabalho profissional. A utilização de uma licença por quatro meses consecutivos - (tempo que dura habitualmente uma licença por maternidade, atual licença parental inicial, o mesmo gozado pela sua mulher, mesma profissão e mesma categoria profissional) - é uma variável importante que leva Álvaro a antecipar que pode pôr em risco o seu lugar de liderança de projetos/clientes dentro da empresa. O compromisso de disponibilidade surge como uma ponte decisiva, afasta a possibilidade de penalização e, aparentemente, favorece o gozo da licença sob um cenário mais consensual:

“Quatro meses acontece muita coisa, e com quatro meses eu poderia ter perdido esse cargo, essa função. Não perdi porque não havia ninguém para me substituir e porque eu disse que o conseguiria fazer e era a parte que eu não me importava de vez em quando falar ao telefone (...) portanto, eu acho que quatro meses, sim tem impacto... profissionalmente (...) no meu caso não teve pelas contingências da empresa com o lugar que eu ocupava e não haver ninguém para me substituir e eu conseguir tê-lo feito”.

A licença é gozada em compromisso de forma a ir ao encontro de expetativas recíprocas sobre a continuidade dos compromissos e das situações inerentes às relações de trabalho durante e após o gozo da licença. Tal como ele próprio afirma, a propósito da possibilidade de vir a perder o cliente pelo qual era responsável, *“não perdi porque não havia ninguém para me substituir e porque eu disse que o conseguiria fazer”*. Neste sentido, o compromisso assumido parece-nos ter subjacentes: o tempo prolongado de ausência, a relação identitária com o trabalho profissional, as funções de responsabilidade desempenhadas, o decorrer de projetos importantes a coincidir com o período de licença, a possibilidade de perder clientes pelos quais é responsável, e, ainda, o facto de não estar assegurada a sua substituição dentro da empresa:

“Portanto, trabalhei durante a licença, trabalhei, não, não fui coagido a isso, foi só porque eram coisas que estavam na minha mão e que pela vinda não consegui entregá-las da maneira que gostaria a quem me ficou a substituir, ou não havia ninguém para me substituir ou não consegui fazer essa parte, portanto, não me senti coagido a trabalhar, trabalhei algumas vezes durante uns meses e isso foi reconhecido pela empresa, a empresa também reconheceu isso, tanto que depois o bónus anual levou-me em conta”.

Verificamos, portanto, que esta oferta de colaboração é um dado que se joga no momento da comunicação da intenção de partilha entre o trabalhador e a empresa, surgindo como uma espécie de *moeda de troca* de uma ausência que fica desse modo potencialmente mais consensual e menos penalizadora. Não obstante, é importante referir que a penalização que não ocorre na esfera profissional corre o risco de ser transferida para a esfera da experiência vivida da licença, principalmente pelo acumular das tarefas profissionais com as tarefas de cuidados inerentes à própria licença:

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“A mim o que me acontecia muitas vezes era cansaço por causa do trabalho porque eu dormia...dormia pouco (...) porque depois, aqueles quatro meses, eu fazia essas horas extra quando o P. estava a dormir ou quando o P. adormecia ou ia para a cozinha com o auricular a falar durante o dia, e durante a noite enquanto ele fosse dormir (...) prejudicou-me algumas noites, dormi muito muito mal algumas noites porque tive trabalho para fazer de noite, deitava o P. e ia trabalhar”.

Nas situações em que os pais negociam a sua saída para a licença, constatamos que as expectativas do trabalhador não são menos relevantes do que as que antecipa da parte da empresa. Tal como referimos, o compromisso de disponibilidade parece-nos servir interesses de ambas as partes. O trabalhador espera ver reconhecida a legitimidade do seu direito sem penalizações, todavia, não quer perder o seu “lugar”, os seus clientes e a progressão de carreira já conquistada na empresa, fruto de um caminho já trilhado de forte investimento pessoal e profissional; a empresa espera continuar a contar com a sua colaboração durante o gozo da licença de modo a permanecerem assegurados, caso necessário, os compromissos associados à sua função numa relação de interdependência em que nenhuma das partes se quer decepcionar mutuamente.

Verificamos, portanto, que o compromisso que o pai trabalhador assume pró-ativamente, além de espelhar a expectativa que pensa sobre ele recair, está igualmente associado a uma relação identitária profunda com o trabalho/carreira, relação que pretende manter sem qualquer penalização. A perceção de uma potencial penalização joga aqui um papel crucial. Ou seja, há que realçar igualmente a perceção do risco associado à sua ausência do palco profissional quando o motivo é a partilha da licença parental inicial. Este risco percecionado pelo próprio trabalhador tem várias dimensões – o receio de perder o emprego, o cliente, o projeto, a posição de coordenação ou mesmo o reconhecimento em geral que a empresa tem e faz do trabalhador, muitas vezes, materializado na forma de prémios de desempenho atribuídos anualmente ou na participação da distribuição de lucros

Contudo, este risco percecionado pelo pai compartilhante da licença parental inicial não remete exclusivamente para fatores intrínsecos à relação de trabalho que possa ter para com a empresa e sua própria atividade profissional. O que os dados nos mostram é que não está só em causa o custo material que a ausência do trabalhador pode representar para a empresa, mas também a interpretação que a empresa pode fazer dessa ausência no âmbito da respetiva cultura organizacional – um custo de carácter mais *cultural* que assim passamos a designar. Falamos em concreto do conjunto de normas sociais e culturais sobre papéis parentais de género que o trabalhador perceciona vigorarem ao nível da cultura da empresa/chefia/direção/administração. Álvaro antevê uma dissonância entre o papel de pai trabalhador compartilhante da licença parental inicial e o papel profissional que se espera de um homem trabalhador. Referimo-nos concretamente às representações sociais sobre a pertinência do papel do pai na partilha da licença parental inicial: uma necessidade ou uma escolha? Afinal, será assim tão importante e necessária a presença do pai em casa a cuidar do bebé? Tão imprescindível como a presença da mãe?

Álvaro (gestor de clientes, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“Porque se for como a mim, acham que não é uma coisa necessária (...) acho que por ser homem é que eles também dizem: “não é uma coisa necessária, estás a fazer porque queres, não precisas de fazer isso”. Acho que a ideia é um bocado essa, “não precisas de fazer isso tu...pá, mas se precisas mesmo ... olha, que fazes falta aqui, é só uma escolha”. Enquanto a mãe, aceita-se que a mãe fique, pronto, é uma coisa que ela tem de fazer, ao homem pode haver a questão de que: “mas estás, estás armado em quê? Mas há coisas para fazer” (...) o pessoal manda assim a boca a brincar: “queres ter férias?”, “tu querias era férias e não sei quê”, não é uma coisa necessária fazer e, portanto, não sendo uma coisa necessária, tem outra alternativa, a pessoa só faz se quer, se está a fazer e se tá a prejudicar o trabalho da empresa: “pá, vê lá, se dás aqui um jeitinho e não fazes isso”.

Nélio (formador, empresa de média/grande dimensão, setor privado, partilhou um mês)

“Porque depois há sempre o estigma de que o homem não precisa de tirar um mês pra estar com o filho em casa ou que não deve tirar... tem impacto...”.

É neste contexto que o compromisso de disponibilidade nos surge não só como indicador da relação de investimento pessoal e identitário que tem com o seu trabalho, mas também, e muito importante, indicador da interferência que as normas sociais e culturais acerca dos papéis parentais podem ter no desempenho dos papéis profissionais no palco do mercado de trabalho. Assim, além de confrontar as necessidades e as exigências do seu quotidiano profissional no âmbito de uma *cultura de disponibilidade*, a partilha da licença parental inicial pelo pai enfrenta igualmente um conjunto de representações sociais de género sobre os papéis parentais, neste

caso percecionadas como mais tradicionais. Ora, se a partir das entrevistas realizadas a empregadores, chefias, consultores, diretores de empresa, verificamos que os posicionamentos empresariais mais resistentes enfatizam a cultura da disponibilidade e as representações desiguais de papéis parentais de género, também vemos, agora, como as mesmas representações podem funcionar como um fator percecionado como de risco pelos homens que partilharam a licença parental bonificada.

Os estereótipos parentais que têm na sua base representações desiguais de géneros também podem contribuir para a expectativa de que o pai terá maior disponibilidade para assumir aquele compromisso. Tal com já o tínhamos verificado na análise dos posicionamentos das empresas, a representação de que a decisão de gozar a licença não advém de uma inevitabilidade de cariz biológico, mas de uma intenção que tem por base uma opção, uma escolha, que não está associada a uma necessidade e sim a uma presença de carácter mais acessório, eventualmente mais lúdico, é aqui espelhada pelo próprio pai que negocia com a empresa a sua decisão de partilhar a licença parental inicial bonificada. É neste sentido que observamos que o compromisso de disponibilidade que predominantemente caracteriza e distingue este padrão dos demais apresenta como principais variáveis/elementos associados: de um lado, as expectativas e as exigências que decorrem no âmbito de uma cultura de trabalho em que predomina o *primado do trabalho* e a *cultura da disponibilidade* – (ao nível das expectativas da empresa interiorizadas e antecipadas pelo trabalhador e, também, a própria expectativa do pai trabalhador ao nível relação identitária que tem com o seu trabalho/projeto/cliente no âmbito de uma avaliação dos riscos que podem advir da sua mobilização); do outro lado, representações sociais sobre papéis parentais de género, em particular sobre o papel do homem/pai nos primeiros cuidados parentais aos bebés. O compromisso de disponibilidade parece buscar uma ponte entre esta relação de forças.

Encontramos em Patrício uma configuração semelhante. As mesmas variáveis - compromisso pessoal e identitário com o trabalho e percepção do risco associada a custos materiais (dificuldade de substituição e previsibilidade de perda do projeto/cliente) e a “custos culturais” (antecipação de representações tradicionais dos géneros parentais ao nível da administração da empresa) - surgem-nos subjacentes ao compromisso de disponibilidade que assume, por sua iniciativa, quando comunica a sua decisão de partilhar a licença parental inicial por dois meses e meio:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio)

“O meu chefe direto percebeu perfeitamente a situação e...e digamos que suportou a minha opção e transmitiu essa mensagem à administração da empresa. A administração já foi um bocadinho mais relutante nisso (sorrisos), mas efetivamente eu também fui um pouco forte na minha posição, não é? Disse-lhes claramente que eu não estava a pedir autorização, estava a informá-los que ia ser assim, que ia gozar os direitos (...) efetivamente, se a empresa fosse intransigente comigo, eu provavelmente tinha-me ido embora (...) não foi difícil, depois, de explicar as pessoas perceberam o raciocínio e fundamentalmente o principal interesse da empresa era que as tarefas ficassem asseguradas, não é?”

Profissional qualificado, com forte investimento pessoal na sua carreira profissional e na empresa multinacional onde desempenha um cargo de chefia com responsabilidade na coordenação de projetos/clientes, apresenta à empresa a sua decisão como facto consumado, no entanto, mais uma vez, a licença é gozada em compromisso, desta vez mediante disponibilidade integral a partir de casa, onde se propõe permanecer a trabalhar e onde, em paralelo, coordena os cuidados ao bebé principalmente (ou também) desempenhados por uma empregada a dias contratada para o efeito em horário alargado. É este comprometimento que principalmente estrutura e caracteriza a mobilização deste pai, que assim a apresenta à empresa, levando-nos a tipificá-la dentro do padrão negociação. Uma configuração semelhante à que encontramos em Álvaro, porém com uma relação de forças distinta devido às diferentes motivações que enquadram ambas as mobilizações. Que variáveis emergem aqui como mais impactantes e diferenciadoras?

Diferentemente de Álvaro em que o principal objetivo e motivação para a partilha da licença são os cuidados parentais (recorde-se que chega a sacrificar uma parte do rendimento familiar pois três meses do total de tempo parental que gozou são subsidiados a apenas vinte e cinco por cento do seu vencimento de referência), Patrício afirma que parte para a partilha de dois meses e meio da licença parental inicial precisamente para impedir, ou minorar, a perda significativa de rendimentos no agregado familiar, devido ao fato de a sua mulher não fazer descontos para a Segurança Social e, por essa razão, não ter direito ao respetivo subsídio parental inicial.

Ou seja, a agência de Patrício para a partilha da licença é, sobretudo, de cariz instrumental, movida por fatores economicistas, tal como vimos no Capítulo III, verificamos que esta sua motivação acaba por se refletir na forma como decorre o processo de negociação em contexto profissional: na assertividade do trabalhador que coloca em primeiro lugar a defesa do rendimento do seu agregado familiar ao mesmo tempo que garante à empresa o mesmo trabalho a partir de casa; na tolerância da empresa face ao argumento apresentado e à garantia de

continuidade dos compromissos profissionais durante o gozo da licença. O argumento “de peso” que apresenta à empresa combinado com a oferta de total disponibilidade durante o gozo da licença, em regime de teletrabalho, acabou por permitir que uma mobilização potencialmente mais conflituosa se tornasse consensual entre ambas as partes e sem penalização do trabalhador.

Portanto, o processo de negociação do gozo desta licença em contexto profissional é, mais uma vez, sustentado por expectativas de reconhecimento mútuo, o trabalhador faz uma avaliação objetiva dos recursos de ambas as partes e das relações de interdependência mútua:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio)

“Não tive receio. Acho que uma relação com a entidade empregadora tem que ser vista que não somos só nós que precisamos da entidade empregadora, a entidade empregadora também precisa de nós, se assim não for estamos aqui mal, temos que ir para outro lado qualquer. E, portanto, tem que haver aqui um meio-termo e este, efetivamente, era uma coisa que para mim não era negociável. E, portanto, eles perceberam isso e chegámos a esta situação de compromisso: efetivamente eu perceber que a empresa não tem é impossível para a empresa me substituir, por aquilo que eu já lhe expliquei, porque ninguém ia ter o conhecimento histórico da situação, do projeto que eu já tinha. Portanto, eu tenho que perceber essa parte e assegurar as minhas funções e a empresa também tem que ceder nalguma parte, que é o facto de eu não estar aqui sentado durante esse período, não é? Estou sentado noutro sítio, mas, no fundo, o meu trabalho fica feito na mesma”.

“No meu cargo de gestor de projeto, é um bocadinho difícil substituir uma pessoa, não é, porque os nossos projetos duram muito tempo. Na altura estava a trabalhar num projeto que já tinha quase dois anos e, portanto, é quase impossível alguém me substituir porque não tem o conhecimento histórico para trás, não é? E, portanto, o acordo que eu fiz com a empresa foi que eu assegurava que as minhas tarefas eram realizadas na mesma, não é? Excecionalmente quando havia alguma reunião mais importante em que era necessário a minha presença vinha cá, mas foram mesmo exceções durante este período”.

Entre os fatores/variáveis estruturadoras deste comprometimento evidenciam-se, mais uma vez, o compromisso pessoal e identitário deste pai com o trabalho/cliente/projeto/empresa, a perceção da dificuldade de substituição, os riscos que avalia dada a forte expectativa de disponibilidade que sente por parte da empresa, expectativa que o próprio associa não só ao que temos vindo a designar por cultura de disponibilidade e primado do trabalho - neste caso, partilhados e assumidos pelo próprio trabalhador no seu quotidiano profissional - como, também, às consequências decorrentes de representações mais tradicionais sobre papéis parentais de género - as quais Patrício não partilha mas presume da parte da empresa espelhando-as na negociação que com ela estabelece, não colocando a hipótese de assumir a licença com a finalidade explícita de cuidar.

Do discurso de Patrício retiramos contributos importantes para a nossa análise. Por exemplo, a permeabilidade que demonstra face às representações tradicionais de papéis

parentais de gênero que percecione vigorem na gestão de topo. O argumento apresentado (“argumento salário”) é, aliás, o único que este pai prevê ser aceitável na negociação com a empresa ao percecione de antemão que a respectiva administração não veria com “bons olhos” se o motivo fosse usufruir da licença para efetivamente cuidar do bebê. Uma posição que imediatamente associa à prevalência de representações tradicionais dos gêneros parentais em que o papel da mulher mãe cuidadora e do homem pai provedor persistem ainda como estereótipos de referência, tanto na esfera privada como na esfera pública. Representações que poderiam, inclusive, tornar a mobilização para a licença potencialmente mais conflituosa ou mesmo desmobilizar o trabalhador e inibir o processo de negociação:

“Sim, ia ser mais complicado aqui na empresa, (...). Reconheço que existe alguma relutância no sentido de ser o pai a fazer isso, portanto, a prestar esses cuidados, sim. Se fosse esse o argumento utilizado seria muito difícil convencer alguém a eu gozar o período, (...) porque os administradores da empresa são homens, porque tiveram outro tipo de educação, porque têm uma visão diferente. Para eles, a responsabilidade de cuidar dos filhos é das mães. A grande maioria, principalmente dos cargos de chefia dentro desta empresa e penso que da grande maioria das empresas, a mulher não trabalha, está dependente do trabalho do homem, o homem é que assegura o rendimento da família e, portanto, eles têm alguma dificuldade em entender que às vezes não seja bem assim (...)penso que se for esse o argumento de que a pessoa quer efetivamente ir cuidar da criança é muito difícil...(...) É difícil convencê-los exatamente por essa visão mais diferente, digamos assim, de que para eles isso é uma tarefa da mulher (...) Eu acho que efetivamente existe muito essa ideia de que a mulher é que deve cuidar dos filhos. Ainda é uma ideia muito presente, não tenho dúvida nenhuma”.

Verificamos, portanto, que as condições de negociação da sua partilha em contexto profissional também estão em muito relacionadas com as representações que percecione existirem ao nível da gestão de topo da empresa sobre a divisão social dos papéis parentais, mais concretamente, a resistência que a empresa teria em ver um homem (o pai) a desempenhar um papel tradicionalmente atribuído e esperado numa mulher (a mãe), e consequente impacto ao nível da situação profissional deste trabalhador dentro da empresa no período pós-licença. Ou seja, do seu discurso retiramos desde já como as representações desiguais dos papéis parentais de gênero podem atuar como fatores estruturantes da negociação da partilha da licença parental inicial no mercado de trabalho, em concreto, no que diz respeito às resistências que daí advêm sobre ser o pai a ficar em casa e a desempenhar um papel que não lhe cabe (cuidar de um bebê nos primeiros meses de vida), seja em substituição da mãe, seja no fim de uma licença já gozada pela mãe. Uma representação que o entrevistado não circunscreve apenas à sua empresa reconhecendo-a generalizada ao mercado de trabalho, na sua opinião, não porque os homens tenham vergonha de assumir uma função tradicionalmente atribuída e reconhecida às mulheres, mas porque as empresas ainda assim entendem essa função. Ou seja, não remete tanto

para identidades sociais mais tradicionais, dos papéis parentais, ao nível dos próprios homens pais trabalhadores, mas para a sua interiorização e tenacidade ao nível do universo empresarial e do mercado de trabalho em geral, onde prevê que os mesmos estereótipos continuem a prevalecer ao nível da gestão de topo das empresas:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio)

“Não sei se os homens se sentem mal. Acredito que haja mais dificuldade, ou muito mais dificuldade em apresentar esse problema às empresas e as coisas correrem bem em termos de gozar, de não haver qualquer problema com isso. Não tenho dúvida que é muito mais complicado para os homens, mas não me parece que eles tenham propriamente vergonha de tentar, pelo menos, gozar esses períodos”.

Nélio (formador, empresa de grande dimensão, setor privado, partilhou um mês)

“Tenho conhecimento de casos familiares, casos de amigos em que quando se o homem é mais dedicado à família e à casa, há um estigma e há comentários e há observações por parte quer das chefias, quer de colegas. Não concordo com isso, como é óbvio, mas o que é facto é que mesmo não concordando eu, e com certeza muito dos homens, quando chega a altura nos retraímos porque sabemos do impacto que isso poderá ter (...) há comentários da chefia: “vai para casa e vai dar mama ao filho”, ou qualquer coisa do género”.

Colocado o propósito instrumental e a garantia de disponibilidade integral durante o gozo da licença, com a deslocação do local de trabalho do escritório para casa, a expectativa de aceitação mútua torna-se mais legítima e justa. A negociação é consensual e não terá tido demais impactos na situação profissional do trabalhador dentro da empresa. Tanto os custos materiais como os custos culturais desta ausência são assim contornados numa solução que aparentemente beneficiou ambas as partes:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio)

“A empresa também ganhou alguma coisa com o facto de termos encontrado uma solução que funcionou bem para ambas as partes (...) isso provavelmente isso resulta do facto de eu ter assegurado as minhas tarefas todas, de as pessoas continuarem a ver que eu estava disponível, e que eu estava a trabalhar, e que as coisas apareciam feitas, não é? Portanto, não houve propriamente um desligar e as pessoas viram-me passado dois meses e meio, não, efetivamente a minha presença manteve-se, não é? Não física, mas a minha presença para fazer as minhas funções manteve-se e, portanto, nunca existiu essa quebra de repente voltou, aqui, vindo para outro planeta, não”.

Retomando uma das conclusões que sobressaíram da análise dos discursos empresariais, nomeadamente as diferentes expectativas de disponibilidade que parecem recair sobre os trabalhadores consoante o sexo, em particular no que diz respeito à interligação de papéis profissionais e parentais, revemos a mesma perspetiva no discurso deste pai: a intransigência

inicial à partilha da licença parental inicial pelo pai revela-se mais compreensiva quando o trabalhador é uma mulher:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio)

“Isso aí não havia problema nenhum. Aliás, a empresa, sempre que alguma mulher fica grávida, a empresa até dá mais, oferece às pessoas mais tempo de licença do que a lei prevê. Normalmente, não sei se é um, se é dois meses que eles oferecem a mais, portanto, pagam a pessoa, remuneram a pessoa como se tivesse a trabalhar e a pessoa fica em casa”.

Não obstante, o discurso de Patrício acaba por reintroduzir aqui uma outra perspetiva impactante, a qual também encontra eco entre os discursos empresariais analisados anteriormente: mais do que o sexo/género do trabalhador é a função e o nível de responsabilidade que lhe está associado o princípio estruturador desta disponibilidade. Ou seja, a maior tolerância e aceitação da ausência por motivos de licença não está, afinal, generalizada a todas as funções e níveis hierárquicos da empresa pois o nível de responsabilidade da função pode sobrepor-se à variável género. Patrício fala-nos de uma função cuja “natureza” de responsabilidades não seria compatível com a utilização de uma licença, quer fosse gozada por um homem ou por uma mulher. Se a mesma função e posição hierárquica de Patrício fosse desempenhada por uma mulher, o gozo da licença parental inicial pela mãe poderia igualmente pôr em risco a continuidade da liderança de projetos e de clientes quando esta regressasse ao trabalho, no fim da licença. E, portanto, nesse caso, embora se pudesse preparar antecipadamente uma substituição, o risco de “perder o barco” seria sempre uma probabilidade:

“Pois, aí, para já, a questão é quando a mulher engravida, não é, que tem nove meses para preparar essa ausência e se efetivamente essa mulher estivesse com um projeto nas mãos teria que haver um período bastante longo de transição para outra pessoa (...) poderia até acontecer que, depois da mulher regressar, já nem sequer iria pegar nesse projeto porque, entretanto, a realidade do projeto já era outra, já havia alguém que tinha ficado a substituí-la e que, a menos que alguma coisa estivesse a correr mal, em princípio faria mais sentido essa pessoa continuar a levar o barco, não é? E a mulher iria fazer outra função qualquer”.

Tal como vimos anteriormente, esta é uma perspetiva partilhada por alguns dos empresários entrevistados, assim como igualmente equacionada na análise que fizemos sobre o impacto que as dinâmicas do mercado de trabalho podem ter na mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial: a dificuldade que o período de ausência pode representar do ponto de vista do “perder o barco” e da maior dificuldade (ou quase impossibilidade) de acompanhamento dos projetos e negócios da empresa, tanto pela dinâmica competitiva e volátil do mercado de trabalho (pelas dificuldades inerentes ao momento difícil que a empresa vive, por exemplo, de venda, fusão ou reestruturação interna), como pela natureza de determinadas

profissões em áreas de negócio em constante evolução, como é o caso das tecnologias de informação e comunicação.

O que Patrício nos transmite é que não estaria disposto a perder esse barco. Se, por um lado, afirma que seria muito difícil “vender à empresa” o argumento do *pai cuidador* que sai da cena laboral para partilhar a licença parental inicial porque deseja cuidar do bebé, por outro lado (ao contrário de Álvaro), este é um argumento no qual ele próprio não se revê e que considera algo paradoxal com o nível de responsabilidade das funções que desempenha na empresa, bem como com o compromisso pessoal identitário que tem com o trabalho e com a carreira, os quais, no seu entender, exigem uma disponibilidade contínua, inclusive aos fins-de-semana e em períodos de férias.

“Não, isso com o tipo de tarefas que eu tenho é impossível. É como as férias, vou de férias, mas continuo a trabalhar. A máquina continua a trabalhar. As coisas têm que acontecer, não podem ficar paradas à espera que as pessoas venham de férias. (...) no máximo duas semanas. Mas obviamente que, ao final do dia, tenho que pôr os meus e-mails em dia, tenho que dar as instruções às pessoas porque eu vou de férias, mas, como eu disse, há uma equipa que fica a trabalhar por trás, não é? E essa equipa precisa de ser guiada (...) faz parte das minhas funções, enquanto cargo de gestão, de assegurar que ao final do dia acho que não ficam coisas pendentes, (...), obviamente se tiver um dia ou dois incontactável por estar num sítio que não tem comunicações, tudo bem, é um dia ou dois, no máximo, mas não é um período de férias (...) Há algumas funções (...) que é praticamente impossível substituir porque qualquer pessoa que entre levaria dois, três, quatro meses a tentar familiarizar-se com as pessoas, com as coisas que estavam a acontecer, com tudo isso”.

Patrício traz-nos outro contributo importante. Além de reforçar o que Álvaro já nos tinha transmitido sobre o impacto das representações tradicionais sobre os géneros parentais na negociação da partilha da licença parental em contexto profissional, e de se nos mostrar comparativamente mais permeável a essas mesmas representações de desigualdade parental, introduz uma outra representação crucial – a do primado do trabalho enquanto conceito e valor – uma representação que nos remete para uma orientação ou relação específica com o trabalho, enquanto fonte e prática de um poder que não pode parar e que não se compadece com períodos de licenças parentais (nem eventualmente com período de férias). Neste caso, um compromisso que o próprio assume como um primado e que, assim interiorizado, potencialmente lhe retira a agência para a mobilização em torno da partilha da licença inicial, ou, em alternativa, induz o seu gozo altamente condicionado sob o regime da disponibilidade.

Já tínhamos visto em Álvaro como o compromisso pessoal com o trabalho profissional pode influenciar o assumir pró-ativo do compromisso de disponibilidade durante o gozo da licença. Comprometido com o investimento pessoal na carreira e com as expectativas da sua

entidade empregadora, assume e tenta um equilíbrio entre trabalho e cuidados (licença) dizendo à empresa que o consegue fazer. Não obstante, se em Álvaro esta orientação para o trabalho profissional acaba por ceder à prioridade do projeto parental e do papel de pai cuidador/igualitário (que, aliás, se reflete na divisão igualmente paritária do tempo de licença parental), em Patrício a orientação para o trabalho profissional assume a forma de um projeto identitário muito forte que se torna prioritário e se sobrepõe à partilha da licença parental inicial negociada e gozada com a mesma motivação e argumento de pai cuidador. Interrogamos: poderia Patrício prever e organizar antecipadamente a sua substituição de modo a gozar uma licença já calendarizada com o objetivo de cuidar integralmente do bebé? Segundo ele, poderia, sim, todavia, não é essa a sua “maneira de trabalhar”. Nesta questão posiciona-se do lado dos objetivos e exigências do negócio da empresa dado o nível de chefia que aí ocupa, muito próximo da administração. Portanto, a relação identitária que mantém com o trabalho profissional, isto é, o compromisso pessoal com o trabalho e a posição de chefia que ocupa na empresa são, a seu ver, incompatíveis com a partilha daquela licença quando o objetivo é essencialmente/exclusivamente cuidar. Fatores que também explicam e se interligam com o compromisso de disponibilidade que assumiu. Portanto, partilhar e viver a licença inicial parental com o “argumento cuidador” está fora de hipótese, não condiz com o nível de responsabilidade da sua função nem com a sua “forma de trabalhar”:

“Podia, podia, efetivamente podia. Mas seria... Bom, para já, eu não o faria porque não é a minha maneira de trabalhar (...). Neste tipo de funções, as coisas não podem ser vistas assim: são relações de confiança, é conhecimento adquirido (...) E, portanto, eu teria muita dificuldade em me desligar completamente de um projeto para ir gozar dois meses e meio de licença e depois retomar um projeto. Esses dois meses e meio, na vida de um projeto, acabam por ser um período muito curto e, portanto, não faria qualquer sentido alguém estar-se a integrar para estar à frente daquele projeto”.

A análise do seu discurso sugere-nos que não se trata de um processo unicamente estruturado por representações desiguais dos papéis parentais, por si percecionadas ao nível da gestão de topo da empresa, mas também por representações que remetem para a interiorização de uma identidade profissional que, na forma de uma ética e de um sentido de responsabilidade, projeta um princípio de inconciliação do nível de responsabilidade da sua função e da sua “forma de trabalhar” com o nível de responsabilidades familiares que está em questão, neste caso, a prestação de cuidados parentais ao seu bebé.

Assim, para além das representações tradicionais de género, o entendimento que se faz do próprio *trabalho* enquanto valor e conceito também pode estruturar a negociação e a forma como a partilha da licença parental inicial entre o pai e mãe são interpretadas quando olhadas a

partir do contexto profissional. Este entendimento do *trabalho profissional* remete para um paradigma em que as questões da disponibilidade são um elemento fulcral que pode trespassar as questões de género. Isto é, a centralidade do elemento da disponibilidade não terá a sua génese na desigualdade do género, mas num princípio de valor e conceito de trabalho - produtivo, realizado na esfera pública, fonte de poder e estatuto, praxis de dever e de subordinação do trabalhador ao primado empresa enquanto projeto prioritário.

Concluimos, assim, que a disponibilidade que intermeia a relação entre o trabalho e a licença não está apenas associada às representações de género, mas, também, a compromissos pessoais e identitários com o trabalho decorrentes do próprio conceito e dever do *trabalho* interiorizado enquanto um primado; concepções sobre o trabalho enquanto conceito e valor que não remetem diretamente para as questões da desigualdade de género embora nelas possam encontrar base de sustentação. Portanto, o compromisso de disponibilidade também pode surgir no contexto de um *paradigma* que projeta a não (ou a muito difícil) conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais, e o qual nos remete para um conceito cultural da atividade de trabalho enquanto primado que, por sua vez, intimamente interligado com a interiorização/projeção de representações tradicionais dos géneros parentais, vêm reforçar a dificuldade da mobilização masculina para a partilha da licença em contexto profissional. Não sendo a desigualdade de género o princípio estruturador desta ética de trabalho nela encontra uma lógica de convivência devido à maior exigência de disponibilidade que recai sobre os homens comparativamente à maior condescendência que parece vigorar relativamente à disponibilidade das mulheres.

Em síntese, o padrão negociação é principalmente caracterizado por uma mediação que ocorre através de um compromisso esperado e/ou assumido entre o pai com a empresa/chefia, de onde resulta a disponibilidade do pai durante a licença (sem uma fronteira definida ou definitiva entre trabalho e cuidados) ou, eventualmente, uma concertação entre períodos de ausência e períodos de licença que leva em consideração as exigências profissionais; nestes casos, o trabalhador poderá não estar necessariamente a trabalhar a partir de casa durante a licença, mas a licença é negociada de modo a não colidir com determinadas exigências profissionais; os períodos de ausência podem ser mais curtos ou com uma sequência temporal ajustada à necessidade da presença física do trabalhador na empresa em determinados períodos. O que os dados nos sugerem é que este padrão negociação, principalmente caracterizado pelo compromisso de disponibilidade/de concertação que se estabelece entre o pai e a respetiva empresa/chefia, tende a ocorrer quando estão em causa funções com conhecimentos técnicos e especializados com contributo significativo para o negócio da empresa; funções com grau de

responsabilidade mais elevado na hierarquia da empresa; quando é mais difícil substituir o trabalhador e, também, quando o conteúdo funcional dessas tarefas é suscetível de ser realizado/assegurado à distância, via novas tecnologias de informação e eletrónica. Além destas variáveis, mais ligadas à função desempenhada, encontramos outras igualmente impactantes que nos remetem para a relação identitária com o trabalho profissional e para o entendimento que se faz do próprio trabalho como conceito e valor, sobressaindo aqui também o papel significativamente impactante das representações sociais dos géneros parentais. O que observamos neste padrão é que a agência motivadora do pai trabalhador procura uma ponte entre esta relação de forças em função da avaliação de risco que perceciona correr. É neste contexto que pode optar por uma solução de compromisso.

Contudo, é importante mencionar que o assumir deste compromisso da parte do pai perante a empresa não significa necessariamente que este se concretize, isto é, nem sempre se reflete na experiência vivida da licença, pois a própria empresa poderá não fazer solicitações durante esse período. Observamos vários pais que manifestaram a sua disponibilidade, mas que não a exerceram uma vez que não houve da parte da empresa a iniciativa dessa solicitação.

As interações que adjetivamos como negociação consistem em compromissos efetivamente concretizados que consequentemente impactaram na forma de gozo das licenças: influenciaram as propostas que o pai apresenta; a duração da licença e a sua experimentação de prática vivida. Ou porque o trabalhador dividiu a licença em períodos mais curtos, ou porque gozou menos tempo que desejada ficando-se apenas pelo mês do bónus, ou porque ficou em casa a cuidar e a trabalhar, ou porque interrompia a licença para se deslocar à empresa, nestes dois casos acabando por delegar os cuidados, deixando de os exercer integralmente, devido às regulares intromissões do trabalho profissional.

Não obstante, embora o compromisso de disponibilidade possa facilitar a saída do pai para a partilha da licença inicial parental não garante, por si só, a ausência de conflito ou penalização existindo situações em que aquele compromisso pode não ser condição suficiente para as evitar. Por outro lado, há situações em que o compromisso de disponibilidade nem sempre é possível ou nem sempre é assumido/oferecido pelo trabalhador que deseja “fazer o corte” e gozar a licença integralmente para o fim que lhe está associado. Tal como veremos em seguida, a interligação entre papéis parentais e papéis profissionais pode não ser consensual. Ou seja, se o padrão negociação é principalmente caracterizado por uma mediação, já o padrão que apresentamos em seguida – *penalização* - remete-nos para uma interação pai-empresa que, independentemente de poder ter ou não uma vertente também informativa e/ou negociada, tem

como principal traço característico e distintivo face aos demais padrões de comunicação a ocorrência (ou o alerta) de uma penalização.

6.2 Padrão penalização

O padrão que designamos por penalização mostra como a partilha da licença parental inicial bonificada pelo pai trabalhador pode resultar numa experiência algo penalizadora ao nível da forma como é acolhida no respetivo contexto profissional. Encontramos esta experiência/acolhimento junto de três entrevistados que trabalham em empresas do setor privado. Os dados sugerem-nos um conflito de interesses que tem subjacente uma dissonância de expectativas entre papéis parentais e papéis profissionais, tanto do lado do pai trabalhador como do lado da empresa/chefia/direção. As interações que aqui situamos remetem, portanto, para a falta de correspondência entre as expectativas de ambas as partes, evidenciando-se as seguintes variáveis: a não disponibilidade profissional do trabalhador em gozo de licença parental intencionalmente exclusivamente dedicado às tarefas parentais de cuidados ao bebé; a partilha de representações mais tradicionais dos papéis parentais, a priorização do primado do trabalho e da cultura da disponibilidade ao nível da cultura organizacional da empresa/chefia/direção.

Começamos por apresentar uma situação de partilha que, aparentemente consensual, veio a revelar-se penalizadora para o trabalhador no período pós-licença.

Nélio, formador/gestor de formação no departamento de recursos humanos de uma empresa de grande dimensão do setor privado, decide partilhar a licença parental inicial em um mês. Independentemente de ter ficado mais ou menos claro se o trabalhador estaria disponível durante a licença, este pai afirma que já estava habituado a solicitações frequentes mesmo em gozo de período de férias:

Nélio (formador, empresa de grande dimensão, setor privado, partilhou um mês)

“Eu aqui sou uma pessoa sempre disponível. Creio que inclusive devo ter sido eu, mas também acho que, da parte da minha chefia, também não me recordo bem, (...) eu quando disse: “eu gostava de tirar assim, mas estarei disponível, caso seja necessário cá vir”. Eu acho que abordei a questão com certeza, mas isso também é comum acontecer, inclusive com férias também já tive de interromper, portanto, não é algo novo com certeza”.

A sua motivação e expectativa de partilha da licença era efetivamente ficar em casa a cuidar da sua primeira filha e gozar o máximo de tempo permitido por lei. Porém, durante o período de gozo da licença, as expectativas de disponibilidade e de reconhecimento mútuo da

partilha da licença não sintonizam ambas as partes. Talvez Nélcio pensasse que ficaria em casa mais resguardado de obrigações profissionais naquele sexto mês de vida da sua filha, talvez a empresa o tivesse interpretado mais disponível do que ele o teria entendido ou dado a entender. Segundo o entrevistado, solicitações frequentes do lado profissional na forma de telefonemas e deslocações à empresa acabaram por perturbar o período de licença. No balanço final, as exigências profissionais impuseram-se e o trabalhador antecipa o fim da licença antes de esta terminar:

“Era o nosso primeiro filho, decidimos gozar ao máximo aquilo que podíamos (...) quando comuniquei tudo ok (...) estive quase o tempo todo seguido, mas com muitas, algumas, interrupções por períodos ou por horas até em casa que trabalhava e fazia alguma coisa (...) não fiquei um mês, nestes trinta da licença partilhada, sei lá gozei uns vinte (...) telefonavam-me com questões e pediam-me, de facto, para vir (...) Na altura, estávamos duas pessoas, três pessoas no departamento, mas havia uma pessoa que era muito júnior que não conseguia dar resposta (...) e nós tínhamos que continuar com a atividade e ligavam-me com frequência e eu respondia. Não me maçava isso, mas perturbava o período da licença em si, como é óbvio e, por vezes, tive de vir (...) claro que ficava mais satisfeito se pudesse ter gozado tudo aquilo que marquei, sem interrupções, descansado, focado apenas na família, sem pensar que estava a deixar esta ou aquela tarefa pendente e que isso podia ter repercussões na minha vida profissional”.

Habituação a um ritmo de trabalho intenso, pautado por elevada disponibilidade e longa jornada diária de trabalho, Nélcio (que afirma ter objetivos profissionais e de carreira) não se queixa tanto das interrupções a que esteve sujeito (ou a que se sujeitou) durante o período de licença, (até porque tinha na rede familiar quem ficasse com a bebé), mas sobretudo do impacto profissional que a sua iniciativa de gozar esta licença bonificada acabou por ter. Numa fase mais difícil da vida quotidiana e do clima organizacional do departamento, o tempo de ausência por gozo de licenças parentais é-lhe recordado como algo menos positivo que não o favoreceu e que acabou por impactar na avaliação do seu desempenho desse ano, não lhe tendo sido atribuído bónus/prémio anual. Uma situação que o apanhou de surpresa e que ele avalia de injusta dada a avaliação que ele próprio faz do seu percurso de dedicação profissional à empresa:

“Não foi dito num contexto a brincar. Foi dito num contexto sério, de avaliação de desempenho (...). Nesse ano, não tive. Nesse ano, não tive e acho que, com certeza, teve a ver com isso (...). Não, as outras pessoas todas tiveram e eu tenho clara noção que foi por causa disso. Foi uma surpresa. Não contava com isso. Aliás, no momento em que isso foi comunicado, eu disse que tirei, entendi que tinha direito a tirar porque, para além de ser aquilo que estava na lei, eu dava muito à empresa em termos de horas e isso também criou, creio eu, ali momentaneamente uma fricção. As coisas com os tempos amenizaram (...). Como eu disse, a chefia estava na organização há meses e talvez não estivesse ainda inteirada dos processos (...) o facto de as tarefas ficarem acumuladas causou ali uma

insatisfação (...) havia uma série de fatores que podem ter influenciado, mas eu acho que sobretudo era o mau estar que se vivia no departamento”.

Ou seja, neste caso, no contexto de alguma instabilidade ao nível das relações interpessoais no departamento e a exigir mais resultados da parte dos seus elementos, o gozo das licenças parentais é repescado e emerge como uma desvantagem que acaba por legitimar uma discriminação. Pouco valorizada na empresa, a partilha da licença parental inicial, depois de já gozada, é “atirada” ao trabalhador como “arma de arremesso” no sentido de o fazer sentir-se culpado e dada a entender como um motivo potencialmente suficiente para colocar um posto de trabalho em risco:

“Porque me foi comunicado inclusive pela minha chefia que, noutra organização, o facto de eu ter gozado tanto tempo poderia ter posto em causa o meu posto de trabalho na organização e isso deixou-me aborrecido porque inclusive eu não o gozei como deveria. Mas eu acho que isso também foi dito no sentido de criar em mim uma espécie de revolta. Foi para espicaçar por algo que se vivia, por uma situação que se vivia na empresa na altura (...) havia uma grande confusão no departamento, porque uma das pessoas que foi admitida na altura criou um grande mau estar (...) de facto, senti que o meu posto de trabalho estava em risco e foi, nesse momento, que isso foi-me dito”.

A reação por parte da empresa põe em causa a expectativa de reconhecimento mútuo que o trabalhador tinha antecipado, deixando-lhe um sentido de injustiça misturado com uma sensação de culpa. Se voltasse a ter uma outra oportunidade de vir a partilhar a licença parental inicial já o faria de forma diferente, segundo o próprio, já não tiraria um mês consecutivo, mas sim dois períodos de quinze dias, deixando transparecer de que eventualmente também ele terá tido a sua quota-parte de responsabilidades na penalização de que veio a ser alvo pelo facto de ter “marcado, gozado e pronto”. Aqui coloca o foco a partir do olhar da empresa e partilha dos seus objetivos ao reconhecer que um quotidiano profissional intenso e exigente com um número de trabalhadores que, à partida, já é reduzido qualquer ausência tem sempre impacto:

“Se calhar, não marcaria os trinta dias seguidos, poderia gozar quinze mais quinze, mas sempre tendo noção que é muito difícil porque as equipas estão claramente esmagadas, o trabalho é imenso e isso tinha impacto. Eu acho que, se calhar, foi também da minha parte, isso não aconteceu na altura, foi-me dado abertura, mas na altura não pensei na questão do peso que isso poderia gerar e marquei e gozei e pronto. Mas se fosse hoje em dia, se calhar, marcava quinze mais quinze entrando em acordo com a chefia e dizendo que depois iria gozando à medida que pudesse, sem ter grande impacto na equipa e na organização, tudo depende do momento”.

Este caso deixa transparecer que ao nível da empresa também podem existir *estratégias acomodação* do gozo das licenças parentais com um papel igualmente estruturador dos processos de negociação do gozo de licenças parentais, neste caso, no sentido de desincentivar

os trabalhadores a gozar esse direito. Ao fazê-lo sentir-se culpado, no ajuste de contas da avaliação anual de desempenho, e ao excluí-lo do respetivo bónus, a estratégia da empresa acaba por desmobilizar este pai que fica do sobreaviso para uma futura oportunidade de gozar licenças parentais, o que, aliás, veio a acontecer cerca de três anos mais tarde no nascimento do segundo filho. Para além de afirmar que não voltaria a partilhar a licença parental inicial nos mesmos moldes, Nélcio decide gozar apenas os dez dias obrigatórios da licença parental exclusiva do pai e já não utiliza, neste segundo filho, os dez dias opcionais que gozou no nascimento da primeira filha assim como também não partilha a licença parental inicial. Ou seja, prescinde de uma parte dos seus direitos em matéria de gozo de licenças parentais, segundo ele, em grande parte pela reação que a sua entidade profissional teve na sua primeira experiência de gozo de licenças parentais. Portanto, não se trata apenas de uma perceção de penalização, mas sim de uma penalização vivida que lhe vai condicionar a decisão ao ponto de inibir a mesma mobilização no nascimento do segundo filho. Embora refira como primeiro fator a situação de desemprego da sua mulher, sublinha o impacto da reação negativa da sua chefia afirmando que não pretende voltar a “cometer o mesmo erro”:

“Na altura, em que ela teve essa conversa em que me disse que eu noutra organização podia ter colocado o meu posto trabalho em risco, também disse que quando foi mãe que gozou muito menos dias do que aqueles que eu gozei. Isso, para mim, foi um abrir de olhos e que me serviu de lição e, agora, quando nasceu o Tomás em que me foi perguntando o período de licença que eu ia gozar, eu disse que ia gozar dez dias e foi o que gozei. Gozei os dez dias iniciais e não quis gozar mais. Foi-me perguntado: “não vai gozar mais?”, “não, não vou” (...) claramente disse vou gozar dez dias, lógico que não confrontei porque se não ia estar a abrir uma ferida muito grande, não confrontei, mas disse: “vou tirar dez dias”. (...) o orçamento familiar foi o primeiro aspeto e o segundo foi claramente eu também querer marcar uma posição na empresa, dizendo: “ok, eu aprendo bem à primeira e vou mostrar que não sou..., que não cometo o mesmo erro”. Apesar de achar que não cometi erro nenhum, como é óbvio, mas querer mostrar que aprendi no passado”.

Sentindo-se alvo de injustiça e sem grande margem de manobra ao percecionar que o seu posto de trabalho poderia estar em risco, Nélcio opta pela não conciliação entre as responsabilidades profissionais e as responsabilidades parentais, numa atitude cujo balanço final é de ressentimento. Com o tempo, com o aumento de reconhecimento por parte da empresa em relação ao seu desempenho e, ultrapassados os momentos de maior dificuldade no departamento, volta a ganhar confiança da sua posição dentro da empresa, contudo, não esquece este evento que acabou por marcar a memória do seu percurso profissional na empresa no que diz respeito à conciliação entre responsabilidades profissionais e responsabilidades parentais, ainda que nenhuma das duas partes (trabalhador e chefia) tenha voltado a falar sobre o assunto:

“Na altura, era uma questão de ok ou eu mantinha uma postura vá de submissão e de reconhecer algo que não tinha de reconhecer, ou colocava em risco o meu posto de trabalho, ou melhor era como se assinasse uma sentença de despedimento e, no fundo, o que fiz foi deitar mãos à obra, a empenhar-me mais e mais (...) agora com a melhoria do meu desempenho e com alterações que houve no departamento, se calhar, quem me disse isto acabou por esquecer que o disse, mas eu não me esqueço do que me foi dito”.

“Acho que há aqui uma inteligência mútua, quer da minha chefia, quer minha, que leva que o tema nem sequer seja abordado porque nós dois temos consciência das coisas”.

A dissonância de expetativas que pode existir entre o trabalhador e a empresa face ao gozo de licenças parentais (para além do que é estipulado como obrigatório pela lei da proteção social na parentalidade) pode gerar situações de ressentimento de parte a parte, em que ambos se sentem mutuamente prejudicados. As expetativas de reconhecimento mútuo dão lugar a representações de mútua penalização: a empresa que sente que aquele trabalhador não correspondeu às expetativas ou que deixou de poder contar com ele e utiliza “as armas” que tem à sua disposição - por exemplo, penalizá-lo na atribuição anual do prémio de desempenho; o trabalhador que sente não ter sido reconhecido no seu direito e no seu percurso de dedicação profissional à empresa acabando por também devolver esse ressentimento à empresa. O ressentimento da falta de reconhecimento que o trabalhador sente ter sido alvo transforma a sua postura perante o trabalho. A dissonância de expetativas entre as partes pode não ter apenas consequências ao nível da exclusão/penalização do trabalhador por parte da empresa, mas também ao nível de uma penalização que o trabalhador pensa estar a infligir à empresa. Ou seja, não é só a empresa que passa a olhar o trabalhador de forma diferente, o próprio trabalhador também passa a olhar a empresa de forma diferente, tal como ele próprio afirma: *“mudou a minha postura enquanto profissional”*:

“A partir daí, a minha postura também mudou na organização porque aprendi a ver as coisas com outros olhos (...) Às vezes, quando nos dizem que está tudo bem e depois tomamos consciência que, de facto, não está. Quando nos dizem: “sim, força, goza à vontade”, afinal não é bem isso que querem dizer (...) passei a ser muito mais formal, passei a dedicar-me muito mais às tarefas e menos às pessoas e...e teve o efeito de criar em mim uma retração nas conversas que tinha com colegas e com a própria chefia”.

“Porque eu acho que as pessoas têm que perceber que a organização, se calhar, não sai tão beneficiada quanto pensa que sai, porque eu posso estar cá, mas não com...estar focado ou sentir que a organização não me dá aquilo que eu entendo que mereço. Possivelmente, vou estar desmotivado porque sei o que é que me aconteceu no passado e há aqui um poder que é exercido que nos leva a tomar decisões que são politicamente corretas. Mas depois nós temos de agir de outra maneira e há dias que tiro e coisas que não abdicó de fazer com os meus filhos que fazia antes: abdicava de ir a consultas da B. que não abdicó agora, abdicava de ir a festas da escola que não abdicó agora e entre outras coisas”.

Encontramos aqui uma configuração de variáveis - princípio de primado de trabalho, de não conciliação e de cultura de disponibilidade – que interligadas nos parecem atuar elementos enquadramentos da experiência de penalização. Elementos que, de certo modo, nos parecem caracterizar o cenário laboral em que Nélcio se insere, por exemplo, ao nível da disponibilidade que vai além do horário de trabalho “oficial” inscrito e acordado no respetivo contrato individual de trabalho:

“O meu horário é nove-seis. Mas é impossível cumpri-lo em função de todas as tarefas que temos, entro sempre mais cedo, como lhe disse, por volta das oito e vinte já estou no trabalho e depois é beber um café e começar a trabalhar e depois há dias em que saio de facto às seis, seis e pouco. Depois há outros em que, e esses são em muito maior número, sempre depois da sete e meia, oito, há dias às nove, outro às dez, depende (...). Aliás, é comum no departamento e também é comum na organização. Não digo que noventa por cento dos colaboradores faz isto, em determinadas áreas posso dizer que sim que é um número muito grande de pessoas e, na organização, talvez sessenta, setenta por cento das pessoas saem relativamente tarde devido às tarefas e ao trabalho que se acumula diariamente, para o qual é preciso dar resposta. Com um horário nove-seis é impossível”.

Uma vida profissional intensa caracterizada por uma jornada diária longa e onde há pouca abertura para as questões da conciliação. Esta é a sua realidade profissional quotidiana, por si já interiorizada, a qual assume estar na base da principal provisão do lar por si assegurada todos os meses. É neste sentido que conta com uma sólida rede de apoio familiar baseada na sua mulher, na sua sogra e na sua mãe (e também no equipamento pré-escolar), todos a contribuir para que o seu papel de principal provedor seja suscetível de ser desempenhado e continuado (durante a semana, o tempo diário com as crianças e em casa é muito reduzido, ao que não ajuda o tempo de deslocação, de cerca de uma hora, entre a casa e o trabalho).

Não obstante, o discurso de Nélcio é claro ao identificar a conciliação no masculino como ainda mais difícil, sobretudo quando está em análise a utilização de licenças parentais. Portanto, ao abrigo do mesmo paradigma (primado do trabalho e ética e deveres associados), estas ausências serão sempre mais difíceis e penalizadoras para os homens, segundo o que nos diz este pai a partir da realidade que conhece na sua própria empresa:

“Nos homens não é muito comum, nos homens...um ou outro (...) dos homens contam-se, se calhar, pelos dedos das duas mãos os homens que gozaram licença (...) partilhadas e considerarmos a rotatividade e os que já entraram e já saíram, tivemos, sei lá, cem homens, desses cem muito mais de vinte já foram pais, ou vinte, e, desses, cinco, não chegaram a cinco, os que tiraram a licença partilhada. Estou-me a tentar recordar para além de mim, para aí dois ou três. E isso tem impacto, tem impacto”.

O caso que acabamos de analisar é ilustrativo do impacto negativo que a partilha da licença parental pode ter no percurso profissional de um pai que toma essa iniciativa. Com o

tempo e com uma mudança de postura que secundariza, ou mesmo marginaliza, a utilização de licenças para lá do que é obrigatório por lei (ao mesmo tempo que reforça o empenho profissional pois tem objetivos de carreira e vê no seu trabalho a principal provisão do lar), aqueles impactos diluíram-se e não tiveram demais efeitos. Foi, porém, uma experiência que marcou a sua memória profissional, que lhe trouxe alguma reflexividade sobre a distância entre a existência do direito e as possibilidades efetivas do seu usufruto e que acabou por retrair a sua agência ao inibir a mesma iniciativa na segunda transição para a parentalidade. Embora se coloque do lado do paradigma da conciliação, no qual vê vantagens e ganhos para ambas as partes (empresa e trabalhadores), o discurso de Nélio deixa transparecer uma certa mágoa e uma perspectiva algo desanimadora sobre oportunidades de conciliação, particularmente baseadas na utilização de licenças parentais, e, sobretudo, quando os protagonistas das licenças são ou pretendem ser os homens. Representações sobre o trabalho enquanto primado, por um lado, e representações tradicionais de papéis parentais, por outro, combinam-se numa fórmula que retrai a agência individual e inibe o uso destes direitos.

Vamos encontrar a mesma perspectiva desanimadora em Bernardo, outro caso da nossa amostra em que a partilha da licença parental inicial teve um impacto negativo na sua situação profissional, acabando por contribuir, segundo o entrevistado, para o processo de despedimento de que foi alvo. Bernardo apresenta a sua intenção à empresa e o seu objetivo é partilhar a licença parental em dois meses e meio para ficar em casa a cuidar da sua primeira filha, juntamente com a sua mulher que, devido ao horário de trabalho mais reduzido, consegue estar, também, em casa a partir do final da manhã. A intenção de partilhar a licença é comunicada com antecedência e a reação da chefia é de receptividade ou, pelo menos, assim lhe pareceu. Tratando-se de um diretor adjunto de uma farmácia, inicia-se um processo de recrutamento para uma substituição temporária de modo a libertar a sua diretora dessa substituição. Ao invés dos casos anteriores, o compromisso da disponibilidade não é um elemento da negociação, pelo menos o trabalhador não coloca essa hipótese. Dificuldades decorrentes do processo de recrutamento da pessoa substituta complicam e atrasam o processo e, à medida que se aproxima o início da licença, sem ninguém em vista para a substituição, é-lhe pedido para não sair. Bernardo recusa este pedido de disponibilidade pois não quer abdicar de partilhar a licença, segundo ele, já prevista, organizada e comunicada com antecedência, tanto do seu lado como do lado do contexto profissional do emprego da mulher. A sua decisão/decisão do casal prevalece, ele parte para a partilha de dois meses e meio de licença parental inicial e é substituído pela própria diretora:

Bernardo (farmacêutico, diretor adjunto, partilhou três meses e meio)

“A bebé nasceu em outubro, nós em julho, agosto, falámos logo no meu trabalho que estávamos a ponderar esta hipótese, também para ver como é que a coisa corria, e a coisa até foi pacífica na altura e então decidimos que realmente era o melhor para nós ficarmos este tempo em casa (...) Quando falámos seria então os dois meses e meio, e, pronto foi isso, começámos em Agosto a fazer entrevistas para contratar então o tal estagiário para me substituir (...) Resultado foi difícil e não tivemos logo a aprovação do centro de emprego, também houve lá algumas questões. Então em setembro não tínhamos ninguém ainda perspectivado (...) aí ela começou a ficar preocupada, entretanto já tínhamos também dito aos outros colegas que também já se tinham mostrado disponíveis para, mesmo sabendo que iriam ter um acréscimo de trabalho, para ficar aquele tempo e pronto (...) Até que depois, perto de outubro, ela efetivamente: “Ai P., se não arranjarmos ninguém, o P. tem de vir trabalhar”, e eu disse: “olha desculpa, mas não... não vou”. “Não vou, a gente decidiu assim, isto é uma decisão que é...que é nossa”; “Ah, mas o P.. disse-me que... pronto, que eu também era perdida e achada, ou seja, que a farmácia também estaria mal e que se eu queria que vocês fossem e agora estou a dizer que não quero, quero que venha trabalhar”; e eu realmente disse que não, que também já tínhamos... também falei que a J.. também já tinha comunicado a informação à entidade patronal dela, que ela só iria tirar o tempo inicial, ou seja, eles também só arranjaram pessoas para aquele período e que as coisas tinham sido assim e que então, para todos os efeitos, que iria tirar a licença como tínhamos pensado. Pronto e ficou assim e aquilo depois acho que correu um bocado mal, acho que ela até foi... sentiu-se mal, já não me recordo, o que é certo é que depois não se falou mais sobre isso (...) acho que foi aí que houve o corte”.

Durante o período de gozo da licença, e, após o seu fim, quando regressa ao seu posto de trabalho, apercebe-se de que a comunicação e a relação interpessoal com a chefia já não é a mesma. Estando inicialmente prevista a partilha de dois meses e meio, acaba por partilhar mais um mês (o sexto), desta vez, por sugestão feita pela diretora enquanto decorria o período de licença, o que para este pai indicou, desde logo, uma mudança de postura comparativamente à necessidade de disponibilidade inicialmente solicitada:

“Se era tão importante naquela altura então fazia todo o sentido que eu fosse trabalhar o mês antes, mas ela não o quis (...) “já que não preciso de si”, foi assim que ela depois me disse para o final, que eu é que me tornei dispensável. Como a fiz ver que ela conseguia trabalhar sem mim, então já podia ficar mais um mês, não havia problema”.

Mas o corte acaba por tornar-se mais evidente quando retoma o trabalho pois assim que regressa é-lhe proposta uma descida salarial que ele recusa e, cerca de quatro meses, mais tarde, é envolvido num processo de despedimento:

“Esse mês sugeriu-me uma descida de ordenado de trinta e seis por cento, (...) E sem querer conversar: “é está aqui, é para assinar e pronto”. E, pronto, e eu aí realmente eu disse que não e, pronto, a partir daí foi de cortar à faca até efetivamente ter sido despedido (...) O que ela depois mais tarde me disse foi que eu, de certa forma, me auto... ou seja, que eu fiz ver que ela não precisava de mim, por assim dizer, como me afastei e ela conseguia trabalhar sem mim, não é, que mais tarde poderia fazê-lo sem mim, eu é que cavei a minha própria sepultura ao permitir estar ausente durante dois meses”.

Tal como apresentado no Capítulo III sobre os motivos do pai para a partilha, a mobilização de Bernardo ocorre sob o paradigma do “pai cuidador” que vê na partilha da licença parental inicial um instrumento de conciliação entre as responsabilidades profissionais e as responsabilidades e parentais, dado o contexto da longa jornada que caracteriza o seu quotidiano de trabalho. Ao decidir concretizar a conciliação por esta via, e, sobretudo, por não ter prescindido de o fazer, Bernardo experimenta uma negociação difícil com a entidade empregadora verificando-se, mais uma vez, tal como no caso anterior, uma dissonância no reconhecimento mútuo de expectativas, de ambas as partes, quanto à interligação de papéis profissionais e parentais. Do lado da empresa, a recusa de disponibilidade que este pai terá manifestado perante a dificuldade de ser substituído terá dececionado a direção ao ponto de minar a anterior relação de confiança. A negociação, inicialmente consensual, termina na penalização do trabalhador com quem a empresa “deixa de poder contar”. Aos olhos da direção, fez-se sentir, ele próprio, dispensável. Do lado do trabalhador, a perceção de uma penalização injusta perante o que entende ser o seu direito de usar um direito, face ao que já estava acertado e, ainda, face ao percurso de dedicação profissional na empresa:

“Porque antes do bebé eu era um braço direito, é difícil ver que de braço direito passamos a completamente descartáveis, não é? (...) acho que não era por estes dois meses e meio ausente e por um motivo, a meu ver, bastante importante que toda a relação devia desmoronar, mas efetivamente desmoronou, efetivamente (...) e acho que foi um bocadinho isso, o que ela me disse na altura foi que, de alguma maneira, eu estando ausente aquele tempo, tempo que ela precisava de mim, sentiu-se desamparada e então achou que eu já não a apoiava como ela queria que eu a apoiasse”.

A expectativa da entidade empregadora sobre um compromisso de disponibilidade da parte trabalhador surge, mais uma vez, em evidência, mas, neste caso, por ter sido contrariada, uma vez que o trabalhador não ofereceu a disponibilidade desejada. Assim, a recusa do pedido da direção dá lugar a um mau estar que inverte e muda as anteriores relações de trabalho baseadas na confiança mútua. Não obstante ter sido comunicada com antecedência, a saída do trabalhador coincide com um momento da vida da empresa em que esta entende não poder prescindir dos seus serviços. A prevalência da licença sobre a expectativa da entidade empregadora adquire um significado de deslealdade face ao que se entende ser o primado das obrigações e dos compromissos do trabalhador com a empresa:

“Essa foi uma das questões que ela me apontou que, de alguma maneira, não ficou esclarecida essa situação (...) ela estava com medo também que algum colega adoecesse, houvesse algum problema e que depois não teria o pessoal suficiente para nessa situação compensar aquela perda. E o que ela disse é que realmente que eu não me voluntariei nesse sentido de dizer que se fosse preciso que ia (...) Já depois de vir da licença toda é que ela me disse que eu, pronto, deveria ter dito que, caso fosse preciso, ela podia-me chamar e acabava-se tudo. A nossa ideia não era essa efetivamente porque, lá está, se era eu que tirava não fazia sentido depois nenhum de nós usufruir porque a farmácia precisava, não é? Pelo menos foi o nosso entendimento. Depois se a gente abortasse a situação nem a P. tirava o período nem eu tirava e quer dizer não faria sentido, foi assim”.

Nestes casos em que as expectativas de reconhecimento mútuo não são partilhadas pelo trabalhador e pela empresa – Nélcio e Bernardo – a negociação resultou mais difícil e com efeitos na motivação do trabalhador. Dois casos em que é evidente o impacto que a falta de reconhecimento dos direitos parentais pode ter na motivação do trabalhador e na perda que essa alteração também representa para a empresa:

Bernardo (diretor adjunto de uma farmácia, partilhou três meses e meio)

“Eu gosto muito de trabalhar e se a situação não fosse a que foi teria voltado de bom grado e adoraria estar a trabalhar e poder ir para casa ir ter com ela (...). Eu sempre gostei muito de trabalhar e gostava muito do que faço, gosto muito do que faço, mas como tudo aconteceu realmente não tinha vontade nenhuma de estar no trabalho...”.

O discurso de Bernardo sobre a situação de conflito que se viveu dos dois lados sugere-nos, mais uma vez, a interligação de três vetores de análise: o primado do trabalho enquanto dever e valor prioritário que se impõe no momento da negociação ou na altura da saída para a licença; a interferência de representações tradicionais dos géneros parentais e o princípio da não conciliação associado ao nível de responsabilidade da função que, tal como vimos, também é uma ideia que tem emergido da parte de alguns empregadores entrevistados.

Quanto ao primeiro vetor, tal como já o temos vindo a mencionar, está em causa o violar de uma regra de conduta profissional e de ética do dever associados ao “mundo do trabalho”. Ora, perante o dever do trabalho e dos compromissos com as necessidades e solicitações explícitas da empresa, este pai opta pelo gozo de uma licença que, aos olhos da direção pode ter sido interpretada como inoportuna (não havia ninguém para o substituir num período de trabalho mais intenso como seria o inverno) e, eventualmente, também pouco justificável (a sua mulher também iria estar em casa uma boa parte do tempo). Por outro lado, o gozo de uma licença pode surgir enquanto uma prática do foro do lazer e da esfera privada por oposição ao princípio do dever (do trabalho) e das regras do espaço público, e, como tal, suscetível de ser compreendido como um “fugir às responsabilidades”, tal como já analisado no Capítulo V sobre

os posicionamentos das empresas relativamente à mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial.

Tal como vimos no Capítulo III, as motivações cuidadoras dos homens pais da nossa amostra são um fator de peso e de importância relativa significativamente destacável na decisão de partilhar a licença parental inicial em pelo menos um mês. Uma variável que nos remete para a emergência e consolidação de novos valores e conteúdos do papel parental do pai, processo importante de ser paralelamente acompanhado pelo mercado de trabalho, de acordo com o que nos sugerem os dados da pesquisa - Bernardo não estava zangado com a chefia, não estava menos focado ou motivado para o trabalho, nem queria fugir às suas responsabilidades profissionais, ele queria conciliar papéis, o parental e o profissional, numa fase da sua vida em que o primeiro se lhe afigurava prioritário “*naquele momento o chamamento era o pai*”. Ora, acontece que, de acordo com o que nos transmite, no seu caso, esta conciliação teve um preço: custou-lhe a sua posição no emprego e o próprio emprego que “não ficou igual”:

“O que eu sinto é tendo em conta se o nosso emprego ficasse igual, ou seja, nós...não virem como que nós estivéssemos a fugir às nossas responsabilidades como profissionais, tivemos realmente foi um período em que tivemos um bebé e o bebé é prioritário naquele momento, não haveria problema nenhum. O que vejo é que acho que as pessoas acham que nós vamos para casa tomar conta de um bebé não damos tanta importância ao trabalho ou já não queremos trabalhar e nem sempre é... por exemplo eu não sinto isso. Não é que eu não goste de trabalhar ou não queira trabalhar simplesmente naquele momento o chamamento era o pai e, pronto, e acho que isso depois acaba por arruinar as relações laborais porque se calhar tanto para mães como para pais, a entidade patronal acha que nós já não estamos tão focados no trabalho ou não queremos tanto trabalhar e temos mais a pensar nas crianças mas uma coisa acho que não tem que ver com a outra”.

Ao afirmar “uma coisa acho que não tem que ver com a outra”, Bernardo está a falar da possibilidade de conciliação de ambos os papéis, parentais e profissionais, e de como esse entendimento por parte das relações laborais e do próprio mercado de trabalho é necessário e importante, tanto para os homens pais como para as mulheres mães. O seu discurso denota ter sentido na pele as consequências de uma representação laboral específica sobre a utilização das licenças parentais, neste caso a principal licença associada ao nascimento de uma criança que ele partilha com a mãe em, praticamente, metade do tempo disponível (dois meses e meio). Ao fazê-lo, e, também, por ter ido contra o pedido de disponibilidade explicitamente feito pela empresa, sentiu-se estigmatizado porque tido para a empresa como alguém que falhou, que não quis trabalhar, que não foi responsável, com quem a empresa “não pôde contar” num momento difícil:

“A minha questão, o que eu vejo é: não é que não se queira trabalhar, não é que não se seja competente no trabalho nem que se queira deixar tudo para trás, é simplesmente o momento em que gostamos de estar, ou deveríamos gostar de estar, não é, com o nosso bebé. Não me tornei pior profissional por causa disso, nem seria menos dedicado, nem gostava menos da profissão por causa disso, simplesmente naquele momento a minha prioridade era outra”.

Mas se as práticas de utilização das licenças podem estar associadas às representações de um menor envolvimento profissional, ao “não querer trabalhar” e à quebra de um compromisso com o projeto da empresa, estas mesmas representações serão tanto mais penalizadoras quanto esse comportamento é protagonizado no masculino, isto é, quando são os homens a gozar as licenças. Assim, quanto ao segundo vetor – representações tradicionais dos géneros parentais - verificamos que embora a sua queixa englobe os homens e as mulheres Bernardo personaliza a questão do ponto de vista do género: o reconhecimento é mais difícil para os homens quando são eles os protagonistas e os reivindicadores destas licenças no mercado de trabalho:

“E também é a questão do homem-mulher, acho que ela aí ficou muito com a do homem-mulher, eu cheguei-lhe mesmo a dizer “então, olhe, pense que eu sou uma mulher e pense que eu vou este tempo para casa e pronto, se a faz mais feliz...” ou seja, neste momento já tem solução que a mulher este tempo tem que ficar, porque lá está, porque é obrigações - e mesmo assim nem sempre são bem vistas porque o que tenho ideia a coisa também, às vezes, também não corre tão bem como era suposto - os homens - simplesmente não é suposto ficarem porque está incutido assim na sociedade, que não é suposto ficarem. Já faz parte, já se sabe que a mulher fica, o homem não (...) com os homens acho que é nitidamente pior e em Portugal acho que não estamos minimamente preparados para este género de licenças”.

Portanto, estes dois casos em que a negociação da licença foi mais conflituosa ou claramente mais penalizadora do contexto profissional do trabalhador (Nélio e Bernardo), enquadrados pelos princípios do primado do trabalho e da cultura da disponibilidade, estão igualmente informados por conceções mais tradicionais dos géneros parentais que projetam no pai a maior disponibilidade e improbabilidade de este também poder ser um protagonista de uma licença historicamente unicamente utilizada pelas mulheres. Ou seja, a conciliação no masculino vem desafiar e pôr em causa uma norma social assim interiorizada no mercado de trabalho, tanto por homens como por mulheres:

“Eu quando fui à entrevista disse logo que uma das nossas ideias era ter um bebé. Mas, lá está, ela nunca pensou nisso porque, normalmente, quem tira depois a licença será a mãe (...). Porque, no fundo, era o que ela me dizia se fosse a B. ela não se importaria de prescindir daquele tempo, como era eu não estava preparada para que eu tirasse esse tempo, ou seja, a população não está ainda preparada para que um homem possa dizer: “olha, eu optei por tirar estes trinta dias como pai e vou para casa tomar conta do bebé, porque assim decidimos em família (...) inclusive falamos no facto de a rapariga ter um filho, não é? E ela o que me disse foi: “se fosse ela não havia problema nenhum, agora como era eu é que não podia ser”.

Não conseguimos distinguir se o “não podia ser” era pela questão do género, por se tratar de um homem, ou se “não podia ser” era pela questão do nível de responsabilidade da função, neste caso, diretamente associado à dificuldade de substituição:

“O que ela me disse foi que mesmo que viesse alguém..., uma pessoa recém-licenciada, também não tem formação, essa pessoa nunca me ia substituir a mim. No fundo, o que ela me queria era a mim lá”.

Esta é uma distinção importante pois remete para o terceiro vetor de análise que é a representação da maior dificuldade/improbabilidade de conciliação de papéis profissionais e papéis familiares quando está em causa uma função direção ou de responsabilidade significativamente elevada. Portanto, o nível hierárquico da função surge-nos como um outro fator potencialmente importante e estruturante da negociação da partilha da licença quando focada a partir do mercado de trabalho, neste caso pela improbabilidade que lhe é projetada sobre a utilização desta licença, mas também, em relação a outras práticas de conciliação. Uma representação da qual o próprio Bernardo se sente vítima pelo cargo desempenhava enquanto subdiretor da farmácia, uma espécie de “braço direito” da respetiva direção:

“Acho que é a parte má de ser os braços direitos, depois o braço direito não se pode ausentar um mês que já é um filme”.

Coloca-se aqui o princípio de maior dificuldade (ou mesmo de inadmissibilidade) de conciliação quando as funções desempenhadas remetem para cargos de direção. Referimo-nos à conciliação que nos interessa no caso concreto desta pesquisa: a partilha de pelo menos um mês de licença parental inicial. É pois importante recordar que a nossa análise incide na partilha da licença parental inicial bonificada e não na utilização das licenças parentais exclusivas do pai de dez dias úteis obrigatórios ou dez dias úteis opcionais; os primeiros de utilização significativamente mais consensual (aliás, obrigatórios por lei), os segundos eventualmente mais dependentes de um acordo com a entidade empregadora resultando, com frequência, de gozo mais flexível, por exemplo, interpolados e não necessariamente colados aos primeiros dez. Ou seja, falamos de um período de ausência que pode variar entre um mês (o tal “mês do pai” que tem correspondido ao perfil interiorizado enquanto *norma mais habitual* de partilha) e um máximo de três meses e meio, que foi, aliás, o tempo que Bernardo partilhou, embora a intenção inicial apresentada à empresa fosse dois meses e meio. Recordemos que Nélcio partilhou um mês e Patrício dois meses e meio consecutivos. No caso de Álvaro, partilhou um mês imediatamente seguido da utilização do seu direito individual aos três meses de licença parental alargada, neste caso com uma redução significativa de subsídio pago (apenas vinte e cinco por

cento do salário de referência). Estamos, portanto, a falar de um período de ausência mais longo do que o obrigatório (à época dez dias úteis) e estamos a falar de uma licença que sai do foro exclusivo do pai, isto é, não está diretamente atribuída ao pai pois trata-se de um *bolo de tempo* que não é rigorosamente *para ser* dividido entre os dois, pai e mãe, mas que *pode ser* dividido entre os dois mediante uma escolha (não esqueçamos que esta licença parental inicial corresponde, afinal, à anterior licença por maternidade, apenas mudou o nome embora tenha mudado também a duração do tempo de licença pela possibilidade de mais um mês bem pago, o tal bônus de partilha). Ora, é justamente a partilha deste tempo – mínimo de um mês – que vem colidir com o princípio da não conciliação pelo nível de responsabilidade da função; estão em questão cargos de direção e períodos de ausência (mais longos do que o habitual) associados a uma licença que não é obrigatória nem exclusiva do pai embora à qual este tenha igual direito. Não sendo obrigatória, depende de uma opção que, como vimos anteriormente (recordemos o que nos diz Álvaro), não está associada a uma necessidade, mas sim a uma escolha, isto é, a um livre arbítrio. Já tínhamos identificado que a interpretação da utilização da licença parental inicial no masculino surge-nos imbrincada em representações tradicionais dos papéis parentais de género. O dado com que nos deparamos agora é o da incompatibilidade ou, pelo menos, improbabilidade, da partilha da licença pelo nível de responsabilidade associado à função assim opinada como difícil ou impossível de substituir.

É neste contexto que o nível de responsabilidade da função se pode sobrepor à iniciativa de partilha da licença parental inicial pelo pai e também estruturar esse processo de negociação. A percepção de que existem funções que pelo seu nível de responsabilidade não são compatíveis com a partilha desta licença, independentemente do género da pessoa que as desempenha; uma perspetiva que encontramos na nossa pesquisa, tanto entre os homens pais entrevistados como junto dos empregadores que entrevistamos. Esta resistência pode ser mais evidente quando são os homens que ocupam posições de maior responsabilidade na empresa. Afinal, é nos lugares de maior responsabilidade ao nível da chefia, direção e administração de empresas que tem sido, ao longo do tempo, mais provável encontrar homens do que mulheres. Por outro lado, são posições em que os paradigmas da não conciliação são mais exigentes, sobretudo no que diz respeito à disponibilidade medida em número de horas de trabalho.

Ainda assim, e, de acordo com o que vimos na análise dos posicionamentos empresariais (Capítulo V), quando na cultura/modelo de gestão da empresa a orientação para a conciliação é forte, maior será a probabilidade de consenso sobre a partilha da licença parental inicial pelos homens pais com cargos de direção/chefia de última linha. Embora se reconheça que o nível de responsabilidade da função pode limitar o total desligamento dos compromissos profissionais,

vimos que existem situações em que é notória a agenciação dos sujeitos no sentido de encontrar uma solução no sentido de compatibilizar ambas as funções: profissional e cuidador parental.

Não obstante, verificamos que esta maior dificuldade de negociação da partilha da licença parental associada ao exercício de funções de direção é corroborada não só pelas entrevistas realizadas a alguns empregadores, mas também pelo que nos dizem outros pais entrevistados. Por exemplo, Patrício, o *pai cuidador* mais improvável da nossa amostra (dado que a sua partilha da licença tinha como principal finalidade motivos instrumentais), é muito claro sobre a sua perspetiva de incompatibilidade da conciliação com o nível de responsabilidade das funções ao nível da direção:

Patrício (gestor de projetos, setor privado, partilhou dois meses e meio de licença parental inicial)

“Não considero que, neste tipo de funções, as pessoas se possam desligar do trabalho ou porque vão de licença ou porque vão de férias, ou seja aquilo que for, não é compatível... eu percebo a parte da empresa e vendo a coisa da parte empresarial não é compatível que as pessoas se desliguem do trabalho ou porque vão de férias quinze dias ou três semanas e fecham a porta. Isso funciona nas fábricas de sapatos em que as pessoas estão lá a martelar sapatos e estar o A, B ou C é exatamente igual, é preciso é os sapatos aparecerem martelados”.

Para além desta perspetiva do nível hierárquico da função, este excerto do discurso de Patrício permite fazer a ponte para um outro elemento que se evidencia como presente no discurso de muitos entrevistados e, em particular, nos que vivenciaram experiências mais penalizadoras e que é o ritmo intenso de um horário de trabalho longo que excede sistematicamente o horário oficialmente estipulado no contrato, e o qual interpretamos como um tipo específico de cultura profissional: a cultura da disponibilidade.

O ritmo intenso dos horários de trabalho diários de que vários homens pais nos falam remete-nos para uma variável de disponibilidade (medida em horas de trabalho diárias) que parece não se compatibilizar com a conciliação das responsabilidades familiares e parentais da qual a licença parental inicial é um exemplo. Uma disponibilidade algo desenfreada em que “o limite é o infinito”, tal como afirma Bernardo, não só pelos longos horários praticados nos dias úteis mas igualmente açambradora de fins-de semana e de períodos de férias:

Bernardo (farmacêutico, diretor adjunto, partilhou três meses e meio)

“O que me acontecia era que eu trabalhava oito horas mas estava doze horas fora de casa, tinha duas horas de almoço longe de casa que é um tempo que acaba por não ser útil, mais se fosse tempo de viagem ia dar ao mesmo, ia lá, às vezes ia a casa almoçar mas era chegar: “olá, adeus!” e... e isso também não fazia sentido (...) como tínhamos os serviços (farmácia aberta 24 horas) implicavam que todos estivéssemos presentes, então não conseguíamos fazer férias mais do que duas semanas (...) também trabalhava ao Sábado de manhã (...) mas o próprio horário das farmácias sem estarem de urgência, já são horários alargados: até às dez da noite, onze da noite, meia-noite (...) Cá abre às nove e fecha às sete, as melhorzinhas em horário, não é?”

“Há umas que não fecham, quer dizer o limite é o infinito”.

O seu discurso recoloca um outro elemento importante nesta análise e que é a sua longa jornada diária de trabalho e a disponibilidade intensiva que caracteriza a área de negócio da sua profissão, mas também no que diz respeito a outros serviços em geral, o que, na sua perspetiva, interfere e perturba a conciliação com a vida familiar.

A partir das entrevistas feitas aos homens pais que se confrontaram com a dificuldade da conciliação, pois sentiram-se penalizados por partilharem esta licença, verificamos que o princípio da não conciliação estará associado não só ao primado do trabalho, enquanto dever e valor, mas também a um ritmo específico de trabalho que deixa pouco tempo (em número de horas) de dedicação à esfera da vida familiar e vida privada em geral. No âmbito deste paradigma da disponibilidade alargada e invasora, o princípio da conciliação tem um custo, impõe-se uma escolha, porque os princípios desta disponibilidade não são compatíveis com os princípios da conciliação:

Duarte (inspetor, empresa de grande dimensão, setor privado, partilhou um mês)

“A empresa não tem coração, a empresa é uma máquina, não é, tem que funcionar”.

Não obstante, percebemos que esta representação da disponibilidade é relativa, pode variar dentro da mesma empresa, de função para função, ou de trabalhador para trabalhador, e de empresa para empresa ou até de país para país dentro da mesma rede de parceiros de uma empresa multinacional.

A perceção das diferenças quer podem existir entre países já tinha sido insinuada por Bernardo quando nos transmite as informações que lhe foram dadas nas ações de formação que ele e a sua mulher frequentaram no âmbito do processo de imigração para um país do norte da Europa em que ambos estão envolvidos. Sobretudo no que diz respeito ao tempo de licença parental especificamente destinado a ser utilizado pelo pai. Encontramos uma perceção equivalente em Patrício quando lhe perguntamos, no âmbito da rede de contatos que estabelece

com os seus colegas - parceiros e clientes internacionais da mesma empresa e projeto multinacional de que todos fazem parte - se tem alguma noção sobre a utilização de licenças parentais por parte desses colaboradores de diferentes nacionalidades e contextos culturais. De acordo com a sua resposta, percebemos que a sua perceção é de que efetivamente há, também, uma questão cultural em jogo. Acaba por admitir que há uma diferença no respeito e cumprimento do horário oficial de trabalho e dos fins-de-semana como períodos de descanso:

É neste sentido que esta cultura de disponibilidade nos aparece como uma cultura do trabalho e que, tal como o próprio nome o indica, terá uma raiz cultural, isto é, estará igualmente associada à “natureza” da cultura da empresa, e do país, e não apenas à área de negócio, nível hierárquico e/ou responsabilidade da função.

Analizamos em seguida a *penalização* da qual Marco foi alertado, um pai que trabalhou em duas empresas da mesma área de negócio e em cada uma encontrou estratégias distintas de acomodação do gozo de licenças parentais e das questões da conciliação em geral. A partilha do quinto mês de licença parental inicial coincidiu precisamente com a mudança de emprego de uma empresa para a outra. Quando nasceram os seus dois filhos, trabalhava numa empresa onde desempenhava um cargo “abaixo da pirâmide”, como ele próprio o afirma, e onde havia uma estrutura muito hierarquizada; o ritmo de trabalho intenso caracterizava-se pela já mencionada disponibilidade alargada a nível de horário diário de trabalho:

Marco (consultor informático, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Nessa empresa que eu estou a falar, chegávamos a trabalhar doze e treze e catorze horas por dia”.

No ano de nascimento do primeiro filho, a atual licença parental bonificada não existia, contudo, gozou as licenças que estavam em vigor para o pai - uma semana consecutiva (obrigatória) após o parto e quinze dias de licença parental (facultativos) após os quatro meses de licença por maternidade gozados pela mulher. Não obstante, refere ter trabalhado durante o gozo das mesmas, um compromisso que acabou por assumir mais pela expectativa que sobre ele recaía do que por um compromisso identitário profundo com o trabalho. Não estava em causa a responsabilidade da função, mas, sobretudo, uma fase inicial do seu percurso nesta empresa em que nenhuma das partes se queria dececionar mutuamente. No âmbito de uma cultura de empresa e estilo de gestão pouco abertos à conciliação com a vida familiar, a disponibilidade durante o gozo da licença não lhe é solicitada diretamente, mas acaba por ficar subentendida de uma forma à qual o trabalhador não se sente capaz de escapar:

“Fiquei em casa alguns dos dias e houve dias em que fui lá e em que voltei e houve dias em que trabalhei em casa, mas tive a trabalhar e era mesmo a trabalhar (...) porque havia as coisas para fazer e havia aquela pressão muito do: “a equipa precisa de ti. Se tu não fizeres, a equipa vai falhar”. Isto é um esquema muito aqui destas empresas. Eu na altura, também tinha acabado de entrar ainda não tava por dentro de todo o esquema. Hoje em dia, já não me apanhavam na mesma coisa”.

Quando nasce a segunda filha, já tinha entrado em vigor a atual legislação de proteção social em caso de parentalidade, Marco opta por usufruir do bônus de partilha da licença parental inicial e informa o seu chefe direto de que pretende ficar um mês consecutivo em casa, no entanto, já a prever uma reação pouco recetiva da parte da empresa. Efetivamente acaba por ser aliciado a não gozar esse mês de licença parental inicial sendo-lhe explicitamente dito que a sua ausência poderia vir a interferir negativamente na sua carreira dentro da empresa, em concreto, na possibilidade de uma promoção que estaria para breve. Ou seja, mais uma vez encontramos a prática da licença associada a uma penalização; mais uma vez a relação entre o tempo de ausência por motivos de gozo de licença parental e a avaliação anual do desempenho. Ao contrário do que verificamos em Nélio, as consequências negativas do uso da licença são comunicadas ao trabalhador no próprio momento da negociação de modo a evitar a saída. O trabalhador já sabe com o que pode contar o que é, aliás, uma estratégia que pode desincentivar quem tenha objetivos de carreira pois, à partida, fica logo a saber as repercussões desse comportamento:

“Eu como já sabia que aquilo não era muito bem visto na empresa onde eu estava nessa altura optei por lhe ir falar diretamente porque já sabia que isto ia cair mal e eu disse: “bem, eu vou ter uma filha e decidi que quero fazer aquele mês”. Ao que ele me respondeu muito simplesmente: “eu compreendo perfeitamente, acho lógico, é a tua vida pessoal tens todo o acordo de te meter com isso, mas tu sabes que estás num ano de promoções e há menos um mês que nós te poderemos avaliar e, portanto, não te poderemos avaliar e vais ficar em desvantagem perante os outros”. Foi assim, tão simples quanto isso. Absolutamente claro que isto seria uma desvantagem para mim”.

Ao contrário de Nélio, Marco decide avançar, não sente que o seu emprego possa estar sob risco nem percebe que as suas ambições profissionais possam vir a ser afetadas na medida em que já projeta um investimento profissional fora dessa empresa:

“E eu disse: “está bem”. Como também eu já estava a querer ir-me embora, não era um problema para mim (...). Assumiram-me claramente que era um problema. Não era um problema, atenção, ”claro quem sou eu, a vida pessoal das pessoas é a vida pessoal. Nós estamos aqui, estamos numa empresa, portanto, não tenho nada a ver com a sua vida pessoal. Mas a avaliação vai ser feita no final. Estás claramente na calha para a promoção, portanto, eventualmente isso poderá ser um problema para ti (...). Reagi bem, porque eu não queria saber da promoção para nada, eu queria era sair dali o mais depressa possível (ri). Ignorei completamente o que foi dito”.

A dificuldade que sentia em conciliar as suas responsabilidades familiares e as suas responsabilidades profissionais vem a ser um dos fatores motores da mudança de emprego para a atual empresa onde, segundo ele, existe uma outra visão mais conforme com o seu projeto parental. A desempenhar uma função de gestão/coordenação consegue, nesta empresa para onde mudou, conciliar horários e atividades de ambas as responsabilidades, embora continue a trabalhar a partir de casa, em horário pós-laboral, se necessário, à noite, depois dos filhos adormecerem:

“Os meus horários de trabalho atualmente, são extremamente liberais na perspetiva em que eu decido um bocadinho o meu horário de trabalho, muitas vezes fico em casa (...) nós temos muita flexibilidade ao nível dos horários, temos as coisas, temos trabalho para fazer, muitas vezes eu trabalho à noite (...) chego ao trabalho às oito horas, oito e dez e depois, um dia habitual, por volta das cinco, seis horas estou a sair de lá e estou a vir para casa. Mas, pronto, tem aquelas questões de rotinas de tratar de filhos e pijama para depois muitas vezes de noite fico a trabalhar um bocadinho pronto, é isso”.

O seu discurso acentua a qualidade de vida que ganhou com a mudança de emprego. Diz estar agora numa empresa onde lhe é permitido fazer uma gestão pessoal do tempo de trabalho e onde há abertura às questões da conciliação na forma de uma flexibilidade aceite generalizadamente. A possibilidade de conciliação é, aliás, um fator que o próprio Marco identifica como a principal vantagem comparativa da empresa no respetivo mercado de trabalho ao permitir reter os respetivos recursos humanos que, segundo este pai, aí permanecem por esse motivo. Um discurso que vem reforçar a perspetiva de que a conciliação efetiva é uma dimensão significativamente valorizada pelos trabalhadores ao ponto de pesar nas suas escolhas e estratégias profissionais:

“Era uma empresa daquelas de horários laborais e tudo de quinze horas e dezasseis horas. E lá está eu tinha um filho de três anos, dois anos, em casa, eu queria era estar com ele, não queria ser pai ausente, obviamente. Nesta empresa, onde eu estou, as coisas são extremamente flexíveis nesse aspeto. Nestes termos, nestes temas é uma empresa muito boa, não criam problemas às pessoas pela vida pessoal. Aliás, nós fazemos um bocadinho gala de dizer que a nossa empresa as pessoas vão para lá e depois rapidamente começam a ter filhos (...). Não tem políticas, não são amigas, isto é tudo uma empresa de engenheiros (...) mas a verdade é que é assim e, portanto, estamos bem assim e toda a gente fica muito satisfeita por isso. Provavelmente, se perguntar às pessoas qual é que é as coisas que mais gosta na empresa, é exatamente o facto de haver esta flexibilidade. Não tenho dúvidas nenhuma que é o grande apelo da empresa”.

Marco fala-nos, portanto, de duas empresas a laborar na mesma área de negócio e com níveis de qualificação de mão-de-obra semelhantes, mas com diferentes representações e práticas ao nível da conciliação, o que nos remete para formas distintas de acolhimento da partilha da licença parental inicial por parte dos respetivos trabalhadores, aliás,

maioritariamente do sexo masculino em ambas as empresas. Estamos por isso perante o impacto que diferentes estilos de cultura e de gestão de empresas podem ter nesta temática. A partir da análise do discurso de Marco, verificamos como aquele que designamos por paradigma da conciliação faz parte da sua forma de estar no trabalho e na família. A conciliação é um valor que assumiu um papel importante na tomada de decisão de mudança de emprego e à qual associa “qualidade de vida”. Surge como um elemento significativamente valorizado pela generalidade dos seus colegas que, na sua opinião, se mantém na empresa pela abertura que esta oferece nesta questão.

À semelhança de Bernardo, Marco surge-nos como um pai qualificado e muito implicado com o seu trabalho onde exerce funções de gestão e com semelhante investimento na esfera da vida familiar, evidenciando-se a vontade e o desejo de participação ativa diária nos cuidados que dizem respeito aos filhos. Partilha a mesma visão crítica sobre o ritmo intenso das jornadas diárias de trabalho cujo horário se prolonga demasiado face às responsabilidades familiares, não permitindo ou dificultando a conciliação entre estas duas esferas da vida, a família e o trabalho.

Mencionamos a Marco que, em Portugal, para além da licença parental inicial e das licenças parentais iniciais exclusivas do pai, a legislação da proteção social da parentalidade prevê vários instrumentos e modalidades de conciliação entre vida familiar e vida profissional disponíveis para ambos os pais (pai e/ou mãe) até aos doze anos de idade das crianças, um dos quais o regime de trabalho a tempo parcial, mas também a licença parental complementar e o teletrabalho. Não obstante a maior parte destes instrumentos não envolver compensação económica ao trabalhador(a), e, pelo contrário, significar redução e perda de vencimento, o obstáculo que Marco imediatamente identifica não remete para a componente financeira (ele próprio já tinha dito que estaria disposto a sacrificar uma parte do salário), mas para resistências inerentes à própria dinâmica do mercado de trabalho. Dinâmicas que nos conduzem mais uma vez à fragilidade do sentido dos direitos (Monteiro e Domingos, 2013) pela distância entre a existência do direito e as condições efetivas da sua utilização:

“Na lei, existe. Mas no meu local de trabalho, no meu mercado de trabalho, nomeadamente nos sistemas de informação, é praticamente impossível uma coisa dessas. Não conheço um caso (...) A lei pode permitir. Agora, se eu fizer isto, claramente que eu vou ter um grande problema porque não há esta noção... lá está, mais facilmente preferem que eu fique em casa quando: “eu, hoje, fico em casa a trabalhar porque os meus filhos estão doentes”, e até posso não fazer nada, normalmente até acabo por trabalhar, mas até posso não fazer nada. Mas, pronto, dizer que fico em casa a trabalhar porque os meus filhos estão doentes do que assumirem que há dois dias por semana ou um dia por semana em que eu não vou, e é uma coisa que me faz uma confusão extremamente grande. Parece-me que não é assim uma coisa assim tão má para a empresa”.

O que nos interessa destacar é a forma como o seu discurso tende a evidenciar nessa resistência fatores de cariz mais cultural, de ética de trabalho e de formas arbitrárias de organização do trabalho, do que exigências e condições objetivas inerentes à natureza da função desempenhada e à dificuldade/impossibilidade de substituição:

“Não consigo perceber, mas é que eu não consigo mesmo perceber porque eu já pensei: “ah, não, é por causa do cliente”. É porque o trabalho é realmente há trabalho para cinco dias, há trabalho para cinco dias como há trabalho para sete dias e há trabalho para quinze dias. Nós sabemos que o trabalho é um bocadinho como o gás, não é? Se uma pessoa o largar, aquilo ocupa o espaço que nós quisermos. Nunca percebi muito bem. E depois não é só pelo cliente porque se dissermos ao cliente: “este recurso, esta pessoa não está disponível todas as Sextas-feiras ou todas as Segundas-feiras”. O cliente percebe perfeitamente, não percebe, aceita, tem que aceitar, é o que é. Ainda por cima num cargo como aquele em que eu estou também não é por aí e mais uma vez também nunca disse que tinha que ser um dia que eu faltava podia perfeitamente ser horas. Portanto, mais uma vez, aconteça o que acontecer ninguém é imprescindível a todas as horas do dia, não existe isso. Não sei muito bem qual é que é a lógica, eu acho que é mesmo uma questão de enquadramento mental, as pessoas terem dificuldade em aceitar isso”.

Assim, à perspetiva do princípio do insubstituível e da máquina que não para, que é, tal como vimos, uma ideia de força do discurso de Patrício, Marco contrapõe uma outra, a de que “ninguém é imprescindível a todas as horas do dia” e que “o trabalho é como o gás se a pessoa o largar ocupa o espaço que nós quisermos”, ou seja, há aqui um outro elemento importante a considerar e que nos remete para o papel da agência individual em confrontar a própria cultura em que se desenrola e, como tal, a revelar-se um fator decisivo de negociação mesmo quando o contexto e dinâmica organizacional da cultura da empresa não lhe são, à partida, favoráveis

Portanto, o discurso de Marco traz-nos dois contributos importantes. Para além de identificar e reforçar, mais uma vez, o cariz cultural dos paradigmas de trabalho enquanto conceito e valor de ética e poder, fala-nos também do potencial poder da agência individual do sujeito ao nível do papel que esta pode ter como um fator igualmente estruturador da negociação do gozo e da partilha das licenças parentais no masculino. O trabalhador tem o poder de *controlar o trabalho/gás, a sua expansão e espaço que ocupa*, tal como nos referiu este pai. É uma questão de equilíbrio cujo controlo é feito pelo próprio. Assim, esta agência pode afirmar de forma assertiva a partilha em ambientes empresariais/profissionais de negociação mais difícil. São exemplos deste último cenário: a agência de Patrício, determinado em partilhar licença independentemente da reação da empresa, mas cujos motivos mais instrumentais e respetiva “maneira de trabalhar”, principalmente informada sobre o primado do trabalho, resultam no gozo da licença em regime de teletrabalho não desligado de compromissos profissionais; a agência de Bernardo mais informada pela conciliação e determinada em marcar

o espaço prioritário da licença da qual não abdica em prol da prioridade do “chamamento do pai”; a agência de Marco que “contém o gás” e preenche com a licença o espaço ocupado pelo trabalho numa etapa em que projeta a sua vida profissional para fora da empresa e, por isso, a sentir-se já imune a eventuais penalizações. Podemos igualmente recordar a agência de Álvaro, assertiva e intransigente na negociação da partilha da licença e gozo de três meses adicionais de licença parental complementar na modalidade alargada (compensada a vinte e cinco por cento do salário), e significativamente informada em paradigmas de conciliação de base igualitária nos géneros parentais.

Assim, encontramos situações de pais da nossa amostra que mesmo em contextos laborais que percecionam mais hostis, ou menos favoráveis à partilha da licença, decidem partilhar a licença e levam essa intenção avante mesmo em negociações mais difíceis ou improváveis, momento em que a força da sua agência, informada por paradigmas de conciliação dos quais não abdicam, contraria as expetativas dos respetivos contextos profissionais, sujeitando-se às possíveis consequências que daí podem advir. Foi sobretudo o caso de Bernardo e de Marco.

Assim, a agência do sujeito é mais um elemento a considerar na nossa análise da negociação da partilha da licença em contexto profissional, pois surge-nos como um fator igualmente estruturador deste processo e aí bastante decisivo.

Mas se os dados da pesquisa apontam para o papel decisivo que a agência individual do sujeito pode desempenhar na negociação da partilha da licença, também nos levam a interrogar-nos sobre os fatores que poderão informar e caracterizar estas várias e distintivas agências. Tomando como foco de análise os pais que efetivamente se mobilizaram para partilhar a licença parental inicial na modalidade bonificada, verificamos que na relação que mantêm com o trabalho os paradigmas da conciliação são fortes e, por sua vez, significativamente sustentados em novos conteúdos e identidades do papel parental do pai, destacando-se das demais a componente afetiva e cuidadora. Uma dimensão que, tal como vimos no Capítulo III sobre os motivos que os levaram a querer partilhar a licença parental inicial com a mãe, emerge como a principal motivo e fator de mobilização do pai. No entanto, o que os dados mostram que mesmo sob a mesma motivação os processos de comunicação da decisão de partilha revelam padrões diferentes, precisamente devido à influência de uma multiplicidade de variáveis. Estivemos a analisar processos de comunicação que a nossa análise de conteúdo padronizou e classificou como *negociação* e *penalização*; iremos agora abordar um terceiro padrão que se nos apresenta como predominantemente *informativo*.

6.3 Padrão Informação

O traço distintivo deste padrão remete para o facto de os homens pais trabalhadores entrevistados não relatarem elementos que nos permitam concluir por uma interação predominantemente negociada, ou por uma interação da qual tenha resultado alguma penalização associada à sua saída para a partilha da licença parental inicial bonificada. Além disso, verificamos que o seu discurso sobre a forma como comunicaram a sua decisão em contexto profissional remete para um padrão que evidencia uma vertente afirmativa e informativa, a qual nos parece estar principalmente enquadrada pelos respetivos procedimentos burocráticos sem demais interferências desde o seu início até ao seu fim; o pai partilha a licença parental inicial, durante esse período não exerce tarefas de âmbito profissional e, no final da licença, retoma pacificamente (sem penalização) os compromissos e as relações anteriores do quotidiano profissional. Ao longo deste processo parece-nos assim existir um reconhecimento tácito dos direitos e deveres de ambas as partes - pai e empresa - sem se demarcarem ou afirmarem expectativas diferenciadas e/ou dissonantes no que diz respeito à interligação de papéis profissionais e papéis parentais.

Não obstante esta sugestão de linearidade, que vem marcar uma fronteira face aos padrões anteriormente apresentados, é possível mapear e problematizar um conjunto de variáveis que enquadram o consenso e o reconhecimento que nos parece caracterizarem estas interações. Que variáveis encontramos mais associadas a este padrão que designamos de predominantemente informativo?

De um modo geral, os dados demonstram que esta interação predominantemente informativa parece estar associada a uma certa *normalização* do reconhecimento e do acolhimento do direito à partilha da licença parental inicial pelo pai pelo em contexto profissional. Por sua vez, esta normalização do direito e da sua prática surge-nos associada a algumas variáveis e respetivas configurações. Iremos observá-la tendencialmente junto de pais trabalhadores do setor público/administração pública, embora também se verifique entre aqueles que trabalham em empresas no setor privado; encontramos-lhe subjacente uma lógica de precedência decorrente da visibilidade que a prática da partilha da licença parental pelo pai já adquiriu no mesmo ambiente profissional; pode estar associada a culturas organizacionais específicas, por exemplo, direções de empresa com diretrizes de igualdade de género, ou informadas por culturas de empresa que preconizam práticas de conciliação mais igualitárias dos papéis parentais de género; administrações de empresas que se regem em absoluto pelo cumprimento dos direitos, algumas com um nome comercial a defender no respetivo mercado,

outras, com grau de atividade sindical; outro fator relevante é a dimensão da empresa, sobretudo entre os pais trabalhadores do setor privado e em empresas de maior dimensão, algumas multinacionais; por fim, a própria função do trabalhador, menos qualificada, a facilitar a sua substituição durante o período de ausência que se torna assim mais consensual sem acarretar grande custo de parte a parte; a sazonalidade do projeto e a agência determinada do sujeito, são outros dos fatores que nos ajudam a configurar este padrão predominantemente informativo, principalmente caracterizado pelo gozo do direito e aparentemente imune aos custos materiais e aos custos culturais que a saída do trabalhador poderia vir a representar para a organização/empresa, tal como o detetamos nos dois padrões anteriores. Tal como veremos em seguida, não detetamos aqui elementos que nos indiquem negociação, compromissos e interferências de trabalho profissional ou penalização do trabalhador.

Numa primeira análise, evidencia-se, desde logo, o impacto do setor público, cenário ao qual vem igualmente associada a segurança do vínculo profissional. Ou seja, o que observamos é que o padrão de comunicação informativo sobressai quando o pai é trabalhador da Administração Pública, quer exerça funções mais indiferenciadas do ponto de vista da respetiva qualificação, quer desempenhe funções com exigência de grau de licenciatura, inclusive, em alguns dos casos, funções de chefia/coordenação de equipas/departamentos. Sem necessidade de negociação, a licença é marcada e gozada em segurança e sem compromissos tendo na sua base um reconhecimento mútuo de direitos e expectativas; uma correlação que funciona, portanto, quando o pai trabalhador é funcionário público e tem um vínculo efetivo, mas que também é reforçada quando as funções desempenhadas são de fácil substituição.

Por exemplo, Narciso, técnico de emergência médica, e Paulo, polícia de segurança pública, partilharam um mês da licença parental inicial. De acordo com o que nos transmitem sobre o modo como comunicaram a sua intenção/decisão em contexto profissional, inferimos por um procedimento claramente informativo, algo equivalente à marcação de um período de férias, sem demais constrangimentos que não apenas os procedimentos burocráticos inerentes. Ambos são funcionários públicos e a sua substituição apresenta-se de fácil gestão através de um esquema automático de alteração de marcação de escalas:

Narciso (técnico de emergência médica, setor público, partilhou um mês)

“Eles é que me explicaram logo o procedimento “tens este direito e agora tu escolhes e informas como é que queres fazer” (...) é completamente sou eu é que escolho, é assim, pronto, é trazer o papel, comunicar (...) assim que entrego aquilo a minha escala é logo alterada, logo”.

Paulo (12º ano, polícia, partilhou um mês)

“Não teve problema nenhum (...) a gente só teve de pedir foi aquela declaração que era para comprovar como um ia trabalhar enquanto o outro estivesse de licença (...) “tens que te desenrascar com outro porque vou ter que gozar a licença”.

Ambos informaram as respetivas chefias ou secretarias administrativas da sua intenção/decisão. Em ambas as situações não nos são transmitidas dificuldades, pelo contrário, a normalização da partilha da licença parental inicial parece estar generalizada às várias categorias profissionais dentro da organização, sendo que o exemplo ou o incentivo pode vir da própria hierarquia:

Narciso (12º ano, técnico de emergência médica, setor público, partilhou um mês)

“Foi o meu chefe, foi ele próprio que me disse “olha agora faz assim”, ele tinha também sido pai há pouco tempo e ele fez para ele... todos aqueles que estão assim mais próximos de mim foi tudo igual: usaram todos ao início tudo seguido e depois ficaram todos a trabalhar cinco meses e no sexto mês foram”.

Tendo estes dois casos em comum o facto de os seus titulares não exercerem funções de coordenação e possuírem qualificações mais indiferenciadas (12º ano de escolaridade), é importante referir que encontramos neste padrão informativo outros pais, trabalhadores do setor público, com funções mais qualificadas ao nível de licenciatura, por vezes, a exercer funções de coordenação, a gozar o mesmo direito em condições semelhantes, isto é, sem demais restrições ou negociações com as respetivas chefias/entidades patronais - em todos eles a licença foi integralmente gozada (sem interrupções) e integralmente dedicada aos cuidados, sem que tenhamos denotado interferência de compromissos profissionais na forma de uma negociação ou de um compromisso de disponibilidade. A licença é afirmada e gozada como um direito, sem predisposição para negociação, sem compromisso de disponibilidade e sem penalização:

Gilberto (inspetor, setor público, partilhou dois meses)

“Isso é um direito potestativo, é fazer um requerimento, entregar e ninguém chateia. A partir do momento em que sabiam que eu ia ter um filho já estavam preparados. Se calhar, por ser... é um serviço é da função pública, e, portanto, esse tipo de pressão não, julgo que não existe tanto como existe no sector empresarial, ainda que as licenças sejam iguais nos dois lados. É um direito que a pessoa tem, é querer e pronto”.

Florindo (técnico de recursos humanos, setor público, partilhou um mês)

“Na altura, já era chefe. Mas, na altura, também articulei com a minha chefe direta nem sequer falei com a minha direção, nem sequer falei com eles. Ela não levantou questão nenhuma, nunca me passou pela cabeça que levantasse, mas pronto não levantou questão nenhuma, eu formalizei o pedido, a informação, que não é exatamente um pedido, neste caso não tenho que pedir nada a ninguém, não é?”

Esteves (técnico de audiovisual, setor público, partilhou quarenta e cinco dias de licença em três períodos de quinze dias consecutivos)

“Não tive nenhum feedback negativo, ninguém me disse que não devia ou que não podia, ou que fiz mal, nem nunca ouvi nenhum comentário (...) sim, eu admito há alguma segurança no emprego no sector público. Apesar de tudo já não sei, não sei se ainda é como era há dois ou três anos (...) mas, na altura, senti que, pronto, não poria o meu emprego em risco”.

O gozo da licença continua a ser precedido por uma avaliação de risco, todavia, nestes casos, o risco percecionado é praticamente inexistente; uma segurança que se baseia na confiança que lhes transmite o vínculo de um contrato efetivo no setor público onde perspetivam ainda existir maior segurança para o usufruto destes direitos. São os próprios pais trabalhadores a mencioná-lo sublinhando as assimetrias que projetam existir quanto ao gozo do direito do pai à licença dependendo de este trabalhar no setor privado ou no setor público:

Narciso (técnico de emergência médica, setor público, partilhou um mês)

“Como é um instituto público eles sabem que é assim e não nos dificultaram nada”.

Gilberto (inspetor, setor público, partilhou dois meses)

“Na função pública todos os exemplos que eu conheço é que não há... mesmo que houvesse pressão para que as pessoas não gozassem, como é um direito que as pessoas não têm receio de gozar porque eventualmente porque não pode dali não vem nenhuma repercussão negativa porque não as podem despedir ou mudar de local (...) são, sobretudo, colegas, não têm a tal pressão, lá está, podem dizer: “olhe, estou-me marimbando para a pressão que vocês me exerçam, eu vou gozar e me não podem mandar embora”. Se calhar no sector, imagine, sei lá, numa empresa privada que a pessoa não tem um vínculo definitivo, a pessoa pode pensar duas vezes: “se calhar, não vou gozar isto porque quando chegar a altura de renovarem o contrato, não me renovam o contrato”.

Timóteo (jurista, setor público, partilhou um mês e dez dias)

“Eu acho que estou numa situação muito privilegiada face, se calhar, a uma empresa por ser o sítio onde eu trabalho, ou seja, por não haver qualquer tipo de preconceito a gozar-se os direitos que se tem e, se calhar, na minha perceção é que, se calhar, numa empresa é mais difícil justificar-se isso ou não se ser prejudicado por se gozar isso”.

Verificamos assim que entre este padrão mais informativo o gozo do direito à partilha da licença inicial pelo pai parece afirmar-se com alguma independência face a possíveis “custos materiais” e “custos culturais” associados à ausência ou à substituição do trabalhador. Uma

situação que nos aponta para a existência de uma cultura organizacional específica do setor público onde pode existir maior tendência para um reconhecimento institucionalizado do direito, já interiorizado por ambas as partes – trabalhadores e chefias - em que aquele não só não é questionado como também não é negociado ou penalizado. A força do direito e do seu reconhecimento parecem sobrepor-se aos demais interesses e comprometimentos bastando, tal como referido, acionar os procedimentos burocráticos inerentes à gestão deste processo. Tal não significa, porém, que não se manifestem possibilidades de disponibilidade durante o gozo das licenças, situações que nos surgem mais associadas às funções mais qualificadas (alguns destes pais disseram-nos que, durante a licença, estiveram atentos aos seus emails, eventualmente receberam uma ou outra chamada, mas sempre situações muito pontuais que não implicaram deslocções à empresa nem trabalho a partir de casa). Trata-se de uma iniciativa que o trabalhador pode tomar como possibilidade e não como compromisso, seja pelo nível forte investimento identitário no trabalho, seja pelo nível de responsabilidade da função desempenhada, mas que, na nossa amostra, não encontra eco por parte da chefia/entidade empregadora. Não podemos equipará-lo ao mesmo compromisso ou expectativa de disponibilidade que caracteriza o padrão de negociação, digamos que de trata mais de uma tentativa de concertação, da iniciativa do pai trabalhador, mas que não só não encontra continuidade do lado da chefia como também não se concretiza nem tem consequências na duração e na experiência vivida da licença durante esse mês. As eventuais interferências entre trabalho e licença não vão além de um telefonema pontual ou da vontade do próprio pai em se manter alerta via email ou através do telemóvel; no geral, a licença é assumida integralmente e as interferências profissionais são praticamente inexistentes:

Florindo (técnico de recursos humanos, setor público, partilhou um mês)

“Eu fiz questão de dizer que, obviamente, se houvesse algum problema que eu estava disponível. Mas não, até da minha chefe até tive a resposta contrária: “não te preocupes, não te preocupes”. É provável que tenham ligado por causa de alguma coisa, mas ligou-me por um pormenor qualquer de “onde é que está não sei quê? Que não consigo descobrir”, nada de extraordinário (...). Umas coisas remotas que eu... uns mails, umas coisas, mas nada de coiso, nada de especial. Telefonaram-me só para pedir onde é que está qualquer coisa, não me telefonaram para colocar problemas, para me dar trabalho, isso não”.

Ricardo (Economista, setor público, partilhou um mês)

“Por acaso, felizmente, não foram muitas vezes. Penso que em apenas duas ocasiões, mas digamos que quando me ligavam era só para chamar a atenção: “quando puderes vai ao teu e-mail porque está lá um pedido de informação, porque nós não sabemos exatamente como dar seguimento. Portanto, quando puderes tenta dar-nos algum tipo de sugestão em relação a isso”. Ou seja, em nenhuma circunstância eu tive que interromper aquilo que

estava a fazer para tratar de outro assunto de trabalho (...). Portanto, foi algo que... tive sorte, não é? Tive sorte, tive sorte porque... enfim, no meu trabalho nós nem sempre conseguimos controlar aquilo que nos pedem e, às vezes, a periodicidade e o grau de urgência”.

Belmiro (jurista num banco, setor privado, partilhou um mês)

“Eu também tenho essa facilidade de poder aceder aos e-mails a partir de casa, fui controlando. Não trabalhando, mas controlando e sabia perfeitamente o trabalho como estava. Também deixei a liberdade, dentro da minha disponibilidade momentânea que me ligassem, acho que temos de ser assim, tem que haver disponibilidade das duas partes. Estou ciente de que estou a exercer um direito, mas também não sou de tal forma inflexível se acontecer alguma coisa, que eu seja necessário, não me contactarem”.

Raúl (gestor de sistemas, pequena e média empresa, setor privado, partilhou três meses)

“A abordagem inicial foi um bocadinho nessa expectativa: “Se for preciso alguma coisa, tu vens”. Mas a realidade é que acabaram por nunca fazer grande pedido de trabalho, nada disso. Mas foi muito razoável”.

Além deste impacto que de imediato associamos ao setor de atividade público, há uma segunda variável que se evidencia entre os discursos dos homens pais, cujo padrão de comunicação/mobilização para a licença parental assume como traço mais característico a vertente informativa, e que é a própria visibilidade da partilha da licença parental inicial pelo pai no respetivo ambiente profissional, isto é, o facto de a licença parental inicial bonificada já ter sido utilizada por outros colegas de trabalho (por vezes, até pelas próprias chefias). Ou seja, a normalização do uso do direito do pai à partilha da licença parental inicial na modalidade bonificada, e do respetivo acolhimento em contexto profissional, também nos surge associado à maior banalidade que esta já possa ter adquirido no espaço profissional onde estes pais trabalham. Se a normalização facilita a prática, a própria prática, por sua vez, incentiva e promove a sua generalização; esta visibilidade acaba por reforçar a sua normalização:

Paulo (polícia, partilhou um mês)

“Já tinha colegas meus que me diziam que faziam isso. Eu, todos os que conheço fizeram o que fiz, ficaram o último mês em casa”.

Narciso (técnico de emergência médica, setor público, partilhou um mês)

“Já estavam habituados, era uma coisa que já era costume”.

Timóteo (jurista, setor público, grande empresa, partilhou um mês e dez dias)

“Eu ter tirado os meses não era uma novidade no departamento porque já havia uma pessoa que já tinha, noutras ocasiões, já tirado esses meses. Se eu tirasse dois meses, imaginando, mas ele também sempre tirou o último mês, se eu tirasse dois meses da parte da minha chefia, se calhar, haveria alguma estranheza, mas acho que não existiria nenhum

entreve, ou seja, existiria aquela estranheza do “e agora como é que...ou seja, era capaz de haver uma boca. mas não havia nenhum entreve ou proibição ou...”.

Martim (Geógrafo numa Câmara Municipal, partilhou um mês)

“No trabalho, acho que foi normal porque já tinha... (...) alguns até já tinham sido pais e mães e já tinham feito igual, acharam normal. No trabalho, foi normal”.

Duarte (inspetor grande dimensão, setor privado, partilhou um mês)

“Ah, com naturalidade, e não notei nem surpresa nem...A coisa mais natural do mundo, não sei se antes de mim outros colegas fizeram o mesmo, eventualmente terá sido isso, (...), provavelmente havia já um histórico, portanto, os procedimentos quando eu fui fazer os pedidos e estas questões todas a nível administrativo, foi muito rápido, ninguém tinha dúvidas de nada. A nível de apoio administrativo foi a coisa mais simples do mundo, portanto, ou havia já uma aprendizagem e um histórico na instituição fruto de pessoas que antes tinham feito as coisas da mesma forma, ou então as pessoas estavam, simplesmente, muito pré dispostas para isso (...) sempre com muita naturalidade e com um incentivo: “ah, fazes bem. Fazes muito bem, também fiz a mesma coisa, aconteceu com a minha há uns anos”. Portanto, sempre foi visto dessa forma”.

Os dados da nossa amostra mostram, porém, que este padrão de comunicação de âmbito mais informativo não é um exclusivo dos homens pais trabalhadores funcionários públicos ou trabalhadores do setor empresarial do Estado. Embora tenhamos captado esta tendência de maior normalização da partilha da licença parental inicial pelo pai quando este é trabalhador do setor público, os dados da nossa amostra mostram que essa normalização também pode verificar-se no setor privado. Temos vários trabalhadores do setor privado cuja comunicação da decisão junto da respetiva entidade empregadora segue os critérios do padrão informativo, isto é, relatam-nos interações predominantemente informativas sem iniciativa ou necessidade de negociar a licença, sem compromissos de trabalho durante a mesma e sem qualquer penalização associada ao terem utilizado este direito parental.

Além de Duarte acima citado, também Felismino e Ramiro são trabalhadores em duas empresas privadas de grande dimensão e partilharam a licença parental inicial em um e dois meses e meio, respetivamente. Nenhum desempenha funções de chefia ou coordenação de equipas e as funções desempenhadas parecem ser de fácil substituição. Não relatam consequências negativas da sua decisão que, de acordo com o que nos dizem, terá sido apenas comunicada sem necessidade de qualquer negociação. O período de licença foi gozado plenamente sem interferências profissionais. Em ambas as situações, a partilha da licença parental inicial bonificada pelo pai já não era novidade no departamento. Inclusive no caso de Flávio, verificamos que a partilha do mês de bônus da licença parental inicial não teve qualquer implicação na sua avaliação de desempenho e atribuição do prémio anual o qual recebeu tanto nesse ano em que esteve de licença como no ano anterior em que não tinha gozado licença.

Flávio (administrativo, banco, grande empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Não houve nenhum mal-estar, nem nenhuma repercussão a nível de relacionamento com a chefia, não houve absolutamente nada, exatamente a mesma relação que eu tinha antes, que eu tenho agora e tive durante esse período (...) “se vocês não se importarem, eu estava a pensar tirar estes dias e este período de durante um mês”. Eles disseram: “ok”. Coloca na ferramenta online, nós temos um site, para colocar os dias para validação, foi tudo ok, foi tudo sem qualquer tipo de problema (...) inclusive este ano tive um bom desempenho e fui premiado com isso, já tive a avaliação final de ano, e tive a mesma nota, foi boa felizmente, do que a do ano passado onde não tive licença, onde não tive nada. Foi exatamente a mesma nota”.

Simão (programador, grande empresa, setor privado, partilhou um mês)

“A minha empresa não me coloca..., não me colocou restrições relativamente a isso, eu falei isso com o meu chefe na empresa que me subcontrata, eu só disse que ia gozar a licença aqueles dias, ele também não colocou mais questões sobre isso, ficou um bocado espantado por eu talvez gozar dois meses e meio, ali pelo meio, mas não me lembro de ele me questionar muito, de me pressionar a ir trabalhar não. (...) também tem, mais ou menos, a minha idade, tem dois anos a mais, portanto... Não, ele não tirou a licença, mas tem uma cunhada que teve bebé há pouco tempo, portanto, ele conhece a realidade e, se calhar, por causa disso nunca tive problemas”.

Ora, se no setor público a normalização que caracteriza o padrão informativo nos parece surgir em muito associada à avaliação do risco (percecionado como praticamente inexistente), à segurança quase do vínculo profissional e à cultura institucionalizada da “sentido do direito” (Monteiro e Domingos, 2013) – (fatores que acabam por se espelhar na praticabilidade burocrática da licença e na sua própria visibilidade entre os colegas de trabalho) -, já no setor privado, uma das variáveis igualmente cruciais desta normalização remete-nos para a visibilidade da prática da partilha da licença no mesmo ambiente profissional. O fato de outros já terem gozado a mesma licença é uma precedência para a legitimidade de outros:

Dino (engenheiro de software, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês)

“A partir do momento em que o P. também fez por que é que... não deveria haver problema para outro, não é? Acho que... não, eu estou a dizer aqui, na empresa, nunca vi grandes resistências a essas coisas; pelo menos, se o há nunca o vi abertamente, portanto, nunca senti isso (...) às vezes, há pessoal que está mais tempo, que faz mais partes de licença. Mas acho que não, não senti inconveniente”.

Belmiro (jurista num banco, setor privado, partilhou um mês)

“Tenho relações próximas entre colegas que tiveram agora recentemente, até depois de mim, e acho que não tiveram problemas nenhuns (...) como eu também soube da gravidez do A. à sexta semana, foi uma coisa que conseguimos programar com bastante tempo e programar no mapa de férias no início do ano, já sabia que eu ia estar fora naquelas alturas, até para compensar no grupo, no nosso departamento, para compensar com outras pessoas. Portanto, acabou por ser tudo muito pacífico. Lembro-me que a experiência pessoal tudo correu bem, não tenho razões de queixa (...) e já outros colegas que sabem

que fui pai, e que têm formação jurídica, que me contactaram do banco para ver se eu podia dizer como é que se processava aqui no banco”.

Simão (programador, grande empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Já alguém tinha gozado (...) o primeiro tirou a licença partilhada, mas ele gozou no final, ele gozou o último mês de licença, que eu acho que isso é o mais comum, é a mãe gozar cinco meses e o pai poder tirar o sexto”.

Tiago (informático, pequena e média empresa, setor privado, um mês de licença parental inicial mais um mês de licença parental alargada).

“As pessoas que eu conheço que tiraram a licença alargada, ou mesmo a licença ainda dentro da parental inicial, mas, pronto, assim um período maior, são todas desta empresa...”.

Verificamos, portanto, que o facto de outros colegas terem gozado a licença pode facilitar a sua normalização na empresa. Aliás, tal como vimos no Capítulo V dedicado à análise das representações dos empregadores sobre a mobilização do pai para esta licença, a empresa que é progressivamente confrontada com essa mobilização tende a adaptar-se e empreender o planeamento das ausências como um instrumento de gestão (embora, por vezes, em concertação/compromisso de disponibilidade).

Contudo, existem casos em que a iniciativa é pioneira, tal como já referido anteriormente por um pai que afirma “ter aberto o caminho a outros”. Reafirmamos a agência individual do pai como um elemento que se destaca pela assertividade e determinação independentemente do acolhimento que perspetiva por parte da empresa. Referimo-nos ao papel da agência informada e formada do sujeito, informada dos seus direitos e formada nas representações do seu papel de pai do qual empreende não abdicar. Está em evidência o poder do ator e a sua ligação a um forte “sentido dos direitos”, determinação que também pode impactar no acolhimento e redundar num padrão informativo versus negociação ou penalização:

Belmiro (jurista num banco, setor privado, partilhou um mês)

“Mas comuniquei quando soube que ia ser pai que o meu filho ia nascer no mês tal, que fazia questão de ter a licença. Isso, para mim, sempre foi um objetivo bastante claro (...) confesso também, por defeito de profissão, eu não acharia que pudesse ser de outra forma. Estou ciente dos meus direitos (...). Compreendeu, mas que na altura dele não existia...fiz um género de comentários assim. Preferia que eu não tivesse tirado. Mas eu quis tirar (...) sinceramente já não tenho memória. Mas se me ligaram não foi nada assim de muito relevante que eu tivesse de ir ao banco. Nunca tive qualquer problema que me fizesse, pelo menos, vir ao banco (...) Portanto, a minha experiência pessoal é muito positiva tanto na entidade empregadora como com a própria Segurança Social”.

Ivo (criativo, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“Eu parti logo que era um direito que eu tinha em usufruir e não quis que nada interferisse, portanto, eu parti logo com... tentei logo separar as coisas: “não me chamem para nada, portanto que não vou estar disponível de todo”. Portanto, eu pus isso logo de uma forma como que “tenho uma tarefa, tenho uma missão, nos próximos quatro meses, e não estou disponível para mais nada”. Portanto, ainda me ligaram, mas não foi, foi só para pedir algumas informações, portanto, nada de mais, mas nunca tive que voltar”.

Duarte (inspetor, grande dimensão, setor privado, partilhou um mês)

“Eu tiraria na mesma porque tenho direito, é claro e isso é uma coisa que nem sequer se punha”.

Além do impacto da visibilidade da licença no mesmo espaço profissional e da determinação da agencia individual do sujeito, encontramos outras variáveis que podem ter impacto na normalização da partilha da licença pelo pai no setor privado, por exemplo, a dimensão da empresa, a possibilidade de substituição do trabalhador, a segurança do vínculo profissional, a cultura organizacional da empresa, a relação interpessoal com a chefia, a relação institucional que a empresa tem com o direito enquanto cumprimento da lei, sobretudo empresas com percentagem relevante de trabalhadores sindicalizados ou empresas com um nome comercial a defender no respetivo mercado:

Flávio (administrativo, banco, grande empresa, setor privado, partilhou um mês)

“É uma empresa francesa e nós sabemos que os franceses são muito agarrados aos direitos e aos deveres e as próprias empresas têm consciência disso. Portanto, foi bastante fácil, foi eu dizer: “olha, eu vou ter um filho e quero gozar este e este tempo, disse mais ou menos desta forma”.

Carlos (adjunto de loja, grande empresa, setor privado, partilhou um mês)

“Porque a entidade patronal tem uma coisa eles não podem muito fugir eles estão abrangidos por o... os sindicatos eles regem-se muito através do CTV tem a ver com o nosso horário de trabalho, são muito rígidos nisso, e mesmo nós agora tivemos formação sobre as novas leis laboral que saíram tivemos essa formação...”.

Esteves (técnico de audiovisual, setor público, partilhou quarenta e cinco dias de licença em três períodos de quinze dias consecutivos)

“Pronto é uma empresa que tem tido algumas iniciativas de igualdade de género. A nível dos recursos humanos há esse discurso”.

Simão (programador, grande empresa, setor privado, partilhou um mês)

“É uma empresa multinacional e, portanto, somos muitos. Nós somos mais de quinhentos e, portanto, a falta de um ou de dois não...não afeta muito o trabalho. Não afeta, tanto na empresa que me subcontrata como na que me contrata (...) Pois, não sei, não sei se é por ser muita gente e as tarefas aparecerem feitas no final quando tudo está planeado ou por

ser a área que é e nós temos mais liberdade para trabalhar noutros pontos (...) No final da licença é que acho que me contactaram só para saberem o dia certo em que eu iria voltar, foi só isso”.

Ivo (criativo, pequena e média empresa, setor privado, partilhou um mês de licença parental inicial mais três meses de licença parental alargada)

“No trabalho, eu pensei que pudesse ser mais difícil, (...) que houvesse alguma reação assim menos boa (...). Quando eu informei que ia aquele mês para casa, ele curiosamente disse: “se isto no meu tempo houvesse isto, eu também tinha aproveitado. E mais ainda!”, isto foi a resposta dele. Pronto, a verdade é que o mais ainda, ainda veio depois os tais três meses. Portanto, eu depois desse mês ainda voltei logo a seguir a dizer, voltei a informá-lo que: “ok, agora regresssei, mas daqui a...”. (...) não, ele não sabia, ele desconhecia totalmente estas modalidades, estas novas modalidades (...) falei com algumas pessoas antes e informei que ia fazer esta modalidade e toda a gente disse: “ah, mas no emprego e as pessoas, e o teu chefe não vão gostar”, toda a gente me dizia isto, eu tava à vontade portanto, eu conheço, eu sabia, eu sei como lidar com ele, e a reação não foi má, foi um bocadinho até indiferente. Vendo bem as coisas foi um bocadinho até indiferente. Eu acho que ajuda o facto de não ser a empresa a pagar esta... essa foi logo a pergunta”.

Duarte (inspetor, grande dimensão, setor privado, partilhou um mês)

“Sei que o meu chefe me apoiava, talvez o chefe dele não gostasse tanto, o diretor geral, mas com o meu chefe tenho uma relação extraordinária com ele, portanto, somos amigos”.

Raúl (gestor de sistemas, pequena e média empresa, setor privado, partilhou três meses)

“Simplesmente comuniquei que me iria ausentar durante três meses de licença de paternidade. E depois equacionou-se naturalmente a necessidade de ter mais uma pessoa para colmatar realmente o trabalho que não iria ser feito nessa área, mais um elemento para a equipa e correu bem. Não houve grandes entraves nem grandes...acho que reagiram com normalidade, isto é, com a normalidade que...(...) ouve só ali um período inicial que realmente tive que vir um bocadinho mais tempo para poder passar a pasta, porque tiveram que contratar mais uma pessoa para poder colmatar também um bocadinho a minha ausência. Mas foi dois, três dias iniciais e depois não houve qualquer problema. Nesse aspeto, acho que abertura foi boa (...) sempre estive ligado com empresas multinacionais e essa cultura vem um pouco também lá de fora, quer dizer essa aceitação acaba por ser...”.

Em síntese

Os dados da pesquisa sugerem-nos que a comunicação da decisão no palco profissional assume a forma de um processo que também interfere e organiza a mobilização do pai.

Verificamos que o processo de comunicação da decisão de gozo desta licença entre os homens e as empresas mete em evidência relações de força, dependências recíprocas e estratégias de defesa e de salvaguarda de interesses de ambos os lados. Diversos fatores aí convergem e aí se combinam resultando em processos de comunicação/acolhimento com

diferentes matizes que também podem reverter em mobilizações/partilhas com formas e conteúdos distintivos.

Ao tentarmos identificar as variáveis que, a partir do mercado de trabalho, também se podem jogar nestes processos e assim contextualizar as interações que se estabelecem entre os homens pais e as respetivas empresas, observamos que em muitos dos casos analisados não se trata apenas de informar uma saída de cena (laboral/profissional) durante um período pré-determinado (de licença) após o qual se retoma a atividade regular de trabalho: a mobilização do pai a partir do contexto profissional pode ter consequências mais ou menos pacíficas consoante múltiplas variáveis em jogo como, por exemplo: o tipo de vínculo contratual entre o trabalhador e a empresa; o setor de atividade ser público ou privado; a natureza do conteúdo funcional da atividade profissional; o nível de responsabilidade que lhe está associado e o contributo do trabalhador para o negócio da empresa; a dimensão da empresa e o setor de atividade económica em que esta labora; a possibilidade de substituição do trabalhador; o investimento pessoal que este faz na sua carreira profissional; a história do seu percurso profissional na empresa; a relação interpessoal com a chefia; a sazonalidade do próprio trabalho ou dos projetos em curso; a cultura da empresa; as representações parentais de género e as representações profissionais de género que a esse nível vigoram; a etapa da vida financeira da empresa; a sua política salarial; a visibilidade da prática de utilização de licenças parentais por parte dos colegas/chefias.

Enfim, uma multiplicidade de fatores que em interação com a *agência motivada do pai* para a partilha da licença podem interferir e emoldurar a “simples” a comunicação do gozo do direito à licença parental de modo distintos, de onde resultaram os padrões que aqui identificámos e caracterizámos.

Conclusões

Partimos para esta pesquisa interessados na mobilização dos homens para a partilha da “licença parental inicial” que é, em Portugal, a principal licença associada ao nascimento de uma criança. Tínhamos, mais concretamente, dois objetivos: 1) conhecer os principais fatores que levam os pais trabalhadores a gozar, pelo menos, um mês desta licença, após o regresso da mãe ao trabalho, assim beneficiando de um “bónus de partilha” de mais trinta dias de licença “bem paga”; 2) conhecer o papel que os contextos profissionais desempenham ou podem desempenhar nessa mobilização. Falamos de uma realidade ainda pouco estudada em Portugal, mas algo promissora na perspetiva dos debates sociológicos sobre a igualdade de género, os modelos de organização do trabalho pago e não pago e as políticas de articulação/*conciliação* entre a vida familiar e a vida profissional; temas de grande impacto no desenvolvimento económico e social das sociedades contemporâneas.

Não obstante o enquadramento jurídico-institucional da proteção social da parentalidade definir, à partida, os limites e as possibilidades daquela partilha (não só enquanto política social, mas, também como política de família e política de igualdade de género), por si só não desencadeia nem explica a adesão dos atores.

A partir da revisão da literatura, vimos que, além da importância do contexto legal e normativo, o comportamento dos atores também é moldado por culturas de género e por contextos profissionais nem sempre sintonizados entre si. Formulámos então duas hipóteses exploratórias enquanto fio condutor da pesquisa: 1) novas culturas e representações sociais do papel do pai enquanto cuidador são um fator de mobilização dos homens para a partilha da licença parental inicial bonificada; 2) os contextos profissionais condicionam a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial bonificada.

Estes dois pressupostos orientaram a recolha de informação empírica a partir de três eixos de análise: 1 - motivos do pai para a partilha da licença na modalidade bonificada; 2 - processo de comunicação e de acolhimento da decisão do pai no contexto profissional; 3 - representações das entidades empregadoras acerca da mobilização do pai para a licença parental inicial bonificada. Seguimos uma lógica de descoberta que privilegia os dados e a observação sobre marcos teóricos e conceptuais existentes (Pais, 2002). Optámos, portanto, por uma metodologia qualitativa através da realização de entrevistas semi-diretivas de modo a dar voz aos homens que partilharam a licença parental inicial bonificada e, também, a empregadores, homens e mulheres, que ocupam cargos de chefia (e.g. diretores, consultores e administradores de

empresas). Quisemos abarcar a riqueza e a pluralidade de discursos em torno do tema em estudo.

Avançamos então para as conclusões.

Os dados recolhidos sobre os *motivos do pai para a partilha da licença* parental inicial bonificada (primeiro eixo analítico) destacam claramente a *motivação cuidadora* como resultado transversal a praticamente todos os homens pais entrevistados. Esta motivação surge-nos associada à representação que têm e querem ter de si enquanto pais presentes e afetivos desde o nascimento dos/as filhos/as. Ou seja, a partilha desta licença parece ser um indicador da sintonia entre uma nova cultura e uma nova conduta da paternidade (La Rossa, 1988) na família e na sociedade em geral – o pai que se vê cuidador e, com esse propósito, utiliza a licença. Assim, e de acordo com a primeira hipótese que exploramos, verificamos que a representação parental do papel do pai enquanto figura cuidadora é, na nossa amostra, um fator de mobilização destes homens em torno da licença parental bonificada. No entanto, a análise dos *motivos do pai para a partilha da licença parental inicial bonificada* aponta para mais quatro resultados.

O primeiro é que a pujança desta motivação cuidadora globalmente transversal à amostra não segue o mesmo padrão em todos os entrevistados. Ou seja, a mesma motivação acentua diferentes dimensões que podem, aliás, refletir-se na quantidade de tempo partilhado (só o mês do bónus ou mais tempo, por vezes, através da licença parental alargada também subsidiada, mas de valor significativamente inferior) e em diferentes modalidades de gozo (pai e mãe alternadamente ou os dois em casa em simultâneo).

Assim, identificamos a *motivação cuidadora centrada no laço pai-bebé* em que a licença é principalmente reconhecida como uma oportunidade de dar a vez ao pai, em termos de tempo e espaço para o desenvolvimento e reforço de uma relação pessoal de maior intimidade com o/a filho/a. Nesta situação, a licença é, em geral, utilizada de modo alternado ficando o pai sozinho em casa durante o mês do bónus. A mesma modalidade alternada pode estar associada a outra dimensão da motivação cuidadora que é a *forte orientação igualitária do casal* em que o tempo de licença tende a ser dividido mais equitativamente, por vezes, com recurso à licença alargada. Estes pais, que também ficaram sozinhos com o bebé, sublinham a autonomia e a independência dos seus cuidados face à figura materna e são quem mais associa a divisão do tempo de licença parental à importância da igualdade parental e profissional dos dois progenitores, assim antecipando o exercício de uma parentalidade mais individualizada. A terceira dimensão privilegia a partilha da licença como um *tempo cuidador em família* ao invés de sublinhar a construção/reforço da relação e autonomia individual do pai com o/a bebé. Nesta situação,

valoriza-se sobretudo o fortalecimento dos laços familiares pois pai, mãe e bebé estão em casa em simultâneo bastante tempo ou integralmente. Encontramos aqui duas modalidades. Uma, o pai e a mãe gozam a licença alternadamente, porém, a especificidade do horário de trabalho da mãe, mais reduzido ou irregular, permite estarem juntos bastante tempo. O que é interessante é que nestes casos o pai goza muito mais tempo de licença do que o mês do bónus, por vezes, entre dois a três meses, ou seja, tempo igual ou superior ao utilizado pela mãe que tende aqui a gozar o mínimo obrigatório. Na outra modalidade o pai e a mãe estão em casa ao mesmo tempo e integralmente, pois a mãe utiliza o seu período de férias para estar em casa durante o “mês do pai”, sobressaindo aqui uma ideia de apoio à mãe. Uma quarta dimensão sublinha a importância de adiar a entrada da criança na creche - aqui a motivação cuidadora do pai acentua a *perspetiva da proteção do bem-estar da criança* defendendo que esta deve ficar mais tempo em casa sob cuidado parental. Nestes casos, o pai pode ficar além do mês do bónus, gozar o tempo da licença parental alargada e, ainda, conjugá-lo com períodos de férias, sempre com o objetivo de atrasar a entrada da criança na creche.

O segundo resultado da análise dos motivos do pai para a licença sugere-nos que a motivação cuidadora do pai também convive com motivos de cariz mais *instrumental*: o valor compensador do subsídio parental como fator igualmente aliciante; a necessidade de proteger a inserção profissional na mãe; evitar a redução/perda de rendimento económico do agregado familiar; acertar/articular o fim da licença com a data da entrada na creche. Observamos aqui a importância da avaliação custos-oportunidades da partilha da licença por parte do pai (Meil, Balsas e García, 2017). Essa situação é particularmente evidente nos casos em que há maior precariedade da elegibilidade da mãe ao subsídio parental. Face à possibilidade de perda de rendimento económico no agregado familiar, o pai tende a partilhar um tempo maior do que o mês do bónus, dois a três meses, permitindo assim que a mãe regresse ao trabalho o mais rápido possível. Estes casos evidenciam também que a decisão da partilha não é apenas uma decisão individual do pai, mas uma negociação conjugal.

O terceiro resultado da análise dos motivos do pai para a licença é que a motivação cuidadora pode coexistir com representações mais naturalizantes do género feminino que continuam a ver a mãe com o papel primordial dos cuidados parentais aos bebés, e também às crianças mais pequenas. Ou seja, o pai cuidador não é necessariamente um pai igualitário. Neste sentido, observamos que se a entrada do pai nos cuidados ao bebé, por via do gozo das licenças parentais (aliás, especialmente desenhadas para esse efeito), pode constituir um potencial importante de combate à desigualdade de género (tal como discutido na definição/problematização do nosso objeto de estudo), os resultados desta pesquisa indicam,

contudo, que uma mudança mais efetiva nessa direção não dependerá só da entrada do pai na esfera dos cuidados. É ainda necessário que a mesma agência seja acompanhada de representações mais igualitárias dos géneros parentais ou que dessa experiência possa resultar, em alguma medida, a desconstrução de estereótipos de género, em particular, no que diz respeito à desmistificação da naturalização da mãe enquanto principal e *melhor* cuidadora (Wall e Leitão, 2017a). Neste contexto, os dados também apontam para a importância de estudar e aprofundar o conhecimento do impacto que as experiências vividas da licença podem ter nessa desconstrução.

O quarto resultado da análise dos motivos do pai para a partilha da licença bonificada é que a motivação cuidadora não é, por si só, condição suficiente da sua mobilização. Há uma multiplicidade de variáveis relacionadas com o contexto laboral que estruturam a iniciativa do pai de gozar esta licença. O que nos conduz à segunda hipótese exploratória desta pesquisa - *os contextos profissionais condicionam a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial bonificada*. Os dados demonstram que o mercado de trabalho é um elemento igualmente implicado e estruturador da mobilização do pai. Daí emerge uma multiplicidade de variáveis por nós classificadas como dinâmicas do mercado de trabalho. Algumas remetem para o contexto mais macro do mercado de trabalho (por exemplo, características do tecido empresarial e da cultura laboral nacional, modelos predominantes de organização do trabalho, novas formas de trabalho remoto, desregulamentação e flexibilização dos mercados, predomínio de determinado tipo de contratos de trabalho em determinados setores ou profissões) e outras para o micro contexto dos contextos profissionais específicos onde estes pais exercem a sua atividade profissional (por exemplo, o vínculo contratual, a função desempenhada, a qualificação e o nível de responsabilidade associados, a possibilidade de substituição, o percurso profissional na empresa, a visibilidade/normalização da partilha, política salarial da empresa e etapa da sua vida económica e financeira, relação interpessoal com a chefia, cultura da empresa). Não encontramos uma variável mais impactante ou transversal que outra. Os dados sugerem-nos uma relação de forças entre *dinâmicas do mercado de trabalho*, *motivações* e *agência individual*, de onde resultam diferentes processos de interação entre o pai trabalhador e a respetiva entidade empregadora no que diz respeito à comunicação da decisão de partilha da licença parental inicial bonificada em contexto profissional.

A partir das entrevistas realizadas aos homens que partilharam a licença bonificada, procurámos perceber o processo de comunicação e de acolhimento da decisão do pai em contexto profissional (segundo eixo de análise). Concluímos que a comunicação da decisão no

palco profissional assume a forma de um processo que também interfere e organiza a mobilização do pai e que, nesse processo, combinam-se entre si motivações, dinâmicas do mercado de trabalho e agência individual. Desta interação resultam três padrões tipo de comunicação/acolhimento da decisão do pai em contexto laboral.

O padrão *negociação* surge-nos muito associado ao gozo da licença sob *compromisso de disponibilidade* onde o pai efetivamente mantém continuidade de trabalho a partir de casa, com maior ou menor intensidade. Em vários casos, observamos que estes homens adequaram a sua agência às “expetativas de disponibilidade” que percecionaram e/ou anteciparam por parte das respetivas entidades empregadoras. Nestas situações, a licença é gozada “em compromisso de disponibilidade” afirmado por iniciativa do próprio quando comunica a sua decisão à entidade profissional. O que verificamos é que esta “cultura da disponibilidade” em linha com a “cultura do presentismo” (Casaca 2013, 44) acaba por condicionar a própria experiência vivida da licença pois, na sequência daquele compromisso, combinam em casa trabalho profissional e trabalho cuidador, uma interação permitida pelas novas tecnologias de informação e comunicação e pelos conteúdos funcionais da profissão que exercem. Nestas situações, a saída do pai para a licença torna-se potencialmente mais consensual em ambiente laboral, todavia, o pai não faz o “corte cuidador”, o que tem o seu reverso do ponto de vista dos benefícios e impactos do pleno gozo da licença.

O padrão *penalização* remete diretamente para um *conflito/dissonância entre o gozo da licença e a interpretação/aceitação por parte da entidade patronal*. O pai pode ser induzido à não mobilização, desde logo, avisado pelas chefias ou colegas sobre eventuais repercussões profissionais menos positivas, ou pode, no regresso da licença, confrontar-se com penalizações na forma de comentários verbais e/ou perda de prémios de produtividade ou mesmo despedimento. Emerge, portanto, aqui o “*conflito entre o bom desempenho da atividade profissional e o gozo da licença parental aquando do nascimento de um(a) filho(a)*” (Cunha, Atalaia e Wall, 2016, 15).

O padrão *informação* contrasta com os anteriores. Incluímos neste padrão os homens que nos relatam ter informado a empresa/chefia da sua decisão, aparentemente, sem qualquer negociação ou penalização. Podem eventualmente ter-se manifestado disponíveis para resolver alguma questão pontual de trabalho profissional, mas gozaram integralmente o tempo de licença em conformidade com a sua finalidade e não relatam (à data da entrevista) ter vivido qualquer situação de penalização associada à concretização da sua intenção de gozo desta licença (este padrão tende a ser o mais frequente entre os pais que trabalham no setor público, mas também

o encontramos junto dos que exercem a sua profissão em empresas do setor privado, designadamente em contextos onde outros colegas já utilizaram este direito).

Que variáveis encontramos como mais estruturadoras/condicionadoras destes padrões? Verificamos que o compromisso de disponibilidade surge associado ao forte investimento identitário do pai com o trabalho profissional, o qual, acompanhado de uma forte motivação e agência cuidadora não evita/inibe a licença, mas impele o pai a gozá-la sob compromisso. Além disso, emergem aqui duas representações essenciais junto dos homens pais entrevistados: a perceção de uma possível perda a nível profissional e a projeção/previsão do olhar do lado do empregador sobre a dispensabilidade da licença do pai e a falta de uma cultura de conciliação trabalho/ família no masculino. Portanto, a permeabilidade do universo laboral aos estereótipos parentais de género desempenha aqui um papel importante. O pai “sabe” que aos olhos do empregador, ao contrário da inevitabilidade e da necessidade da licença da mãe, a licença do pai não é nem imprescindível nem essencial. Emerge, entretanto, um outro fator mais intrínseco ao universo laboral porque não decorre diretamente dos estereótipos de géneros. Referimo-nos à representação do trabalho enquanto valor e ética, aplicada tanto a homens como a mulheres, na qual a “cultura de disponibilidade” e a noção de “trabalhador ideal” acabam por ter um papel “contra-cultura de conciliação”.

No entanto, estes pais são aqueles que se mobilizaram (e muitos afirmam que voltarão a fazê-lo), o que nos leva a considerar não só a influência de macro e micro dinâmicas do mercado de trabalho - (o setor público ou privado, o tipo de contrato de trabalho, a dimensão da empresa, a natureza do conteúdo funcional, a possibilidade de substituição, o momento do trabalho profissional e a etapa da vida económica/financeira da empresa, relação interpessoal com a chefia, o contexto de crise e de desregulamentação laboral, precariedade de contratos, desemprego, etc.) – como também a sua própria *agência individual* informada por um forte “sentido dos direitos” (Monteiro e Domingos, 2013) e por um paradigma de conciliação. Mesmo percecionando um contexto profissional pouco favorável à sua intenção/decisão, estes pais mobilizaram-se e partilharam a licença bonificada, o que nos sugere outros dois fatores importantes: o poder negocial que decorre da qualificação e do estatuto que o pai conquistou ao longo do seu percurso profissional; a agência individual e suas motivações a afirmar-se de modo assertivo e a sobrepor-se a qualquer constrangimento, nomeadamente o constrangimento ditado pelo respetivo contexto profissional.

A respeito deste eixo de análise – *processo de comunicação e de acolhimento da decisão do pai em contexto profissional* – concluímos, portanto, que *os contextos profissionais condicionam a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial bonificada*. No

entanto, tal como referido, há diversidade e complexidade dada a multiplicidade de variáveis intervenientes e as configurações que podem assumir. Esta conclusão sai reforçada pelos resultados das entrevistas realizadas a empregadores, na voz de chefias, diretores, administradores e consultores de empresas. Ou seja, o impacto que as culturas organizacionais podem ter na mobilização do pai surge-nos tanto do lado dos discursos dos homens pais trabalhadores que partilharam a licença bonificada, como do lado dos empregadores, alguns já confrontados com esta iniciativa por parte do pai trabalhador.

A análise das representações das entidades empregadoras acerca da mobilização do pai para a licença parental inicial bonificada (terceiro eixo de análise), realizada a partir das interpretações de homens e mulheres que ocupam cargos de chefia e de direção de empresas, confirma, desde logo, a “expetativa de disponibilidade” percecionada pelos pais trabalhadores entrevistados. A empresa não pede, mas espera essa pró-atividade por parte do trabalhador. Esta variável desempenha um papel importante na reação mais ou menos recetiva por parte da chefia/direção de empresa à decisão do pai. A análise de conteúdo dos seus discursos permite-nos projetar culturas organizacionais ideal tipificadas como *resistentes*, *ambíguas* e *recetivas*. Identificamos assim três padrões de interpretação e acomodação empresarial da partilha da licença parental inicial bonificada por parte do pai.

No padrão *resistente* observamos duas interpretações diferentes: 1) a permeabilidade entre estereótipos tradicionais dos géneros parentais e estereótipos profissionais; 2) a “neutralização” destas ideologias de género pela forma como as submete ao elogio e à valorização de uma “cultura de disponibilidade” em que a referência máxima é a ética e o valor supremo do trabalho profissional e assim penalizador de práticas e de culturas de conciliação (resultados também encontrados nos discursos dos pais entrevistados). Este posicionamento não penaliza o género, mas o trabalhador/a que concilia. Não obstante, na prática, acaba por penalizar o género feminino pois acaba por “reproduzir uma cultura dominante que tem como referência o tradicional male *breadwinner* – o trabalhador do sexo masculino isento de responsabilidades familiares” (Casaca, 2016, 221).

O padrão *ambíguo* denota alguma evolução na forma como as empresas compreendem a conciliação e a “inevitável” partilha de responsabilidades parentais entre homens e mulheres trabalhadores. Neste contexto, toleram e, eventualmente, até podem integrar na gestão organizacional a utilização do direito do pai à partilha da licença parental bonificada. No entanto, acentuam sistematicamente a perspetiva do custo que essa ausência representa para a empresa (por vezes, apresentado de forma quantificada) e a preferência latente pela não mobilização ou, em alternativa, pela disponibilidade do pai em licença. A “expetativa da

disponibilidade” pode ocorrer também neste posicionamento. Classificamo-lo como ambíguo pela incerteza que nos transmite: discursa, por um lado, sobre uma gestão mais *humanista* (Casaca, 2016) a defender a flexibilidade de horário como forma de compatibilizar responsabilidades profissionais com vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as; pratica, por outro lado, horários longos pouco ou nada compatíveis com horários familiares, remetendo-nos para uma retórica “encantatória” mas onde, afinal, “subsiste uma lógica de flexibilização orientada para a racionalização, para a maximização da produtividade, da eficiência e do desempenho” (Casaca, 2016, 222). A ausência do pai trabalhador por motivos de gozo das licenças parentais é efetivamente contabilizada e avaliada como um custo para a empresa, no entanto, não se empreende uma resistência ou penalização (explícita) do pai que toma esta decisão, a qual acaba por ser tolerada/respeitada mais como escolha do que como direito. Estes discursos empresariais mais ambíguos sublinham que também do lado das empresas se vivem dificuldades de conciliação de custos e de números, remetendo para a necessidade de conhecer e desenvolver o que Virgínia Ferreira (Ferreira *et al.*, 2009, 129) designa por “estratégias de socialização dos custos da maternidade e da paternidade no local de trabalho”, no sentido de conseguir minimizar ou, pelo menos, equilibrar os custos tanto para os/as trabalhadores/as como para as organizações.

O padrão *recetivo* destaca-se claramente dos anteriores pela forma como no discurso empresarial se privilegia uma “cultura de conciliação” assente na utilização efetiva dos recursos institucionalmente disponíveis para o efeito, neste caso, a licença parental inicial bonificada. Encontramos aqui a situação da empresa que incentiva o gozo das licenças por parte dos homens e que pode mesmo ser pró-ativa ao promover internamente medidas de mobilização do pai para a partilha da licença parental (canais de comunicação interna, por exemplo, jornal da empresa e intranet). Não significa que este discurso também não possa, eventualmente, e consoante a natureza e o grau de responsabilidade da função, ser trespassado pela questão da “possibilidade da disponibilidade” *versus* um “corte absoluto cuidador” durante a totalidade do tempo de licença, todavia, a ideia de força que sobressai neste padrão recetivo é a da igualdade das responsabilidades parentais de género, a sua compatibilização com as responsabilidades profissionais e o contributo que esse equilíbrio pode trazer ao próprio sucesso do negócio da empresa. Considerando que nesse sucesso também está implicada a representatividade de género em cargos de topo, a promoção do gozo das licenças parentais do pai é tida como forma de quebrar o ciclo vicioso da associação entre género feminino e responsabilidades parentais.

Sobre este terceiro eixo de análise - *representações das entidades empregadoras acerca da mobilização do pai para a licença parental inicial bonificada* – concluímos que as variáveis

que aqui encontramos como sendo mais estruturadoras remetem para a interseção entre estereótipos de género e estereótipos profissionais, sendo que estes últimos parecem estar mais associados a uma determinada cultura de trabalho do que propriamente às questões do género. O trabalho como ética e dever impõe-se como valor supremo que se pode sobrepor a estereótipos de género, embora os utilize como “álibi”.

Em síntese, as principais conclusões desta pesquisa destacam:

- A transversalidade e a relevância da motivação dos homens para o cuidar dos filhos/as bebés vindo na partilha da licença parental inicial essa possibilidade, que assim se afigura potenciadora de práticas e identidades cuidadoras no masculino.
- Os motivos do pai para a partilha da licença - motivação cuidadora nas suas várias versões/dimensões e motivação de carácter mais instrumental - podem influenciar as modalidades de partilha (sozinho ou acompanhado) e a quantidade de tempo partilhado assim como também podem interferir e impactar no processo de comunicação da decisão da partilha à entidade patronal.
- A motivação cuidadora por si só não desencadeia a mobilização, está enquadrada por uma multiplicidade de variáveis que a partir do mercado de trabalho desempenham um papel estruturador da mobilização do pai acionando-a ou condicionando-a.
- As culturas organizacionais podem incentivar ou desincentivar a mobilização do pai (Haas, 2002; Ferreira *et al.*, 2009), porém, esta pesquisa demonstra que há uma multiplicidade de variáveis que em diversas configurações podem ser igualmente ou mais impactantes.
- A forma mais ou menos depreciativa como o mercado de trabalho olha para a partilha da licença parental inicial bonificada pelo pai não traduz só estereótipos de géneros; também estão em causa estereótipos culturais sobre o fenómeno do trabalho e de trabalhador ideal. Há culturas de trabalho que se sobrepõem a culturas de género. Neste contexto, não basta desmontar as questões do género para abrir e generalizar o caminho da conciliação; é importante estudar o próprio trabalho enquanto fenómeno social.
- A agência individual do sujeito pode ter um impacto diferenciador; pode fazê-lo pelo seu estatuto e poder no interior da organização, mas também pela forma como está assertivamente informada por identidades e motivações cuidadoras/instrumentais. É esta agência masculina que mais facilmente poderá desafiar/contestar a cultura de trabalho penalizadora da conciliação que, de certo modo, também tem vindo a sustentar.

Terminamos afirmando que perante a diversidade e a complexidade das configurações estudadas, a grande conclusão global desta pesquisa é que a mobilização do pai para a partilha da licença parental inicial bonificada não está ainda consolidada como direito ou política de conciliação. Não obstante o enquadramento jurídico que define a sua universalidade (mediante condições de elegibilidade decorrentes da situação contributiva de ambos os progenitores – pai e mãe), observamos que é uma mobilização ainda vulnerável porque potencialmente condicionada perante uma multiplicidade de fatores, que tanto podem jogar a seu favor como desfavor, o que ao mesmo tempo é indicador da desigualdade existente entre os homens perante o gozo do mesmo direito

Consideramos ter contribuído para conhecer uma realidade social ainda pouco estudada em Portugal e esperamos que os resultados divulgados possam contribuir para uma maior universalidade do usufruto deste direito por parte dos homens pais-trabalhadores, por um lado, e para uma maior receptividade por parte das entidades empregadoras, por outro, tanto ao nível da interpretação que fazem desta iniciativa do pai, como ao nível da acomodação do gozo de licenças parentais por parte dos homens em contexto laboral.

Bibliografia

- Aboim, Sofia. 2006. *Conjugalidades em Mudança: Percursos e Dinâmicas da Vida a Dois*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Aboim, Sofia. 2007. «Clivagens e continuidades de género face à família em Portugal e noutros países Europeus». In *Família e Género. Atitudes Sociais dos Portugueses*, ed. Karin Wall e Lúcia Amâncio, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 35-91.
- Aboim, Sofia. 2010a. «Gender cultures and the division of labour in contemporary Europe: a cross-national perspective». *The Sociological Review*, 58 (2): 171-196.
- Aboim, Sofia. 2010b. *Plural Masculinities: the Remaking of the Self in Private Life*. Aldershot: Ashgate.
- Adão e Silva, Pedro. 2002. «O modelo de welfare da europa do sul: reflexões sobre a utilidade do conceito». *Sociologia, Problemas e Práticas*, 38: 25-59.
- Almeida, Ana Nunes. 2003. «Família, conjugabilidade e procriação: valores e papéis». In *Valores Sociais: Mudanças e Contrastes em Portugal e na Europa*, ed. Jorge Vala, Manuel Villaverde Cabral e Alice Ramos, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 50-93.
- Almeida, Ana Nunes. 2009. *Para uma Sociologia da Infância - Jogos de Olhares, Pistas para a Investigação*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Almeida, Ana Nunes, Maria das Dores Guerreiro, Cristina Lobo, Anália Torres, e Karin Wall. 1998. «Relações Familiares: Mudança e Diversidade». In *Portugal, que Modernidade?*, ed. José Leite Viegas e António Firmino da Costa, Oeiras: Celta Editora, 45-78.
- Almqvist, Anna-Lena. 2008. «Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave: an exploratory qualitative study of parents». *Fathering*, 6 (2): 192-200.
- Ariès, Philippe. 1988 [1960]. *A Criança e a Vida Familiar no Antigo Regime*. Lisboa: Relógio D'Água Editores.
- Atalaia, Susana. 2011. *A parentalidade em contexto de recomposição familiar: o caso do padrasto*. Tese de Doutoramento em Sociologia. Lisboa: ICS-ULisboa. Disponível em: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/6788/1/ulsd063194_td_Susana_Ferreira.pdf
- Baird, Marian, e Margaret O'Brien. 2015. «Dynamics of parental leave in Anglophone countries: the paradox of state expansion in liberal welfare regimes». *Community, Work and Family*, 18 (2): 198-217.

- Beck, Ulrich, e Elisabeth Beck-Gernsheim. 2003. *Individualization*. Londres: Sage Publications.
- Bertaux, Daniel. 1977. *Destins personnels et structure de classe*. Paris: PUF.
- Björnberg, Ulla. 2002. «Ideology and choice between work and care: Swedish family policy for working parents». *Critical Social Policy*, 22 (1): 33-52.
- Björnberg, Ulla, e Jürgen Saas, orgs. 1997. *Swedish Dual Breadwinner Families: Gender, Class and Policy, Families with Small Children in Eastern and Western Europe*, Aldershot: Ashgate.
- Blair-Loy, Mary, e Amy S. Wharton. 2002. «Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context». *Chapel Hill*, 80 (3): 813-845.
- Blum, Sonia, Alison Koslowski, e Peter Moss. 2017. *International Review of Leave Policies and Research 2017*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Boeckmann, Irene, Joya Misra, e Michelle J. Budig. 2015. «Cultural and Institutional Factors Shaping Mothers' Employment and Working Hours in Postindustrial Countries», *Social Forces*, 93 (4): 1301-1333.
- Bourdieu, Pierre. 1999. *A Dominação Masculina*. Oeiras: Celta Editora.
- Brandth, Berit, e Elin Kvande. 1998. «Masculinity and childcare: The reconstruction of fathering». *The Sociological Review*, 46 (2): 293-313.
- Brandth, Berit, e Elin Kvande. 2002. «Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life». *Gender, Work and Organization*, 9 (2): 186-203.
- Brandth, Berit, e Elin Kvande. 2003. «Father presence in child care». In *Children and the Changing Family: Between transformation and negotiation*, ed. An-Magritt Jensen e Lorna McKee, London: Routledge Falmer, 61-75.
- Brandth, Berit, e Elin Kvande. 2016. «Masculinity and fathering alone during parental leave». *Men and Masculinities*. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1097184X16652659>.
- Braun, Stier, e Noah Levin Epstein. 2001. «Welfare regimes, family-supportive policies and women's employment along the life-course». *American Journal of Sociology*, 106 (6): 1731-1760.
- Budig, Michelle J., Joya Misra, e Irene Boeckmann. 2012. «The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes», *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 19 (2): 163-193.
- Budig, Michelle J., Joya Misra, e Irene Boeckmann. 2015. «Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties». *Work and Occupations*, 43 (2): 119-177.

- Casaca, Sara Falcão, org. 2012. *Mudanças Laborais e Relações de Género – Novos Vetores de Desigualdade*. Almedina: Fundação Económicas.
- Casaca, Sara Falcão. 2013. «As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar». *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72: 31-52.
- Casaca, Sara Falcão. 2016. «Natalidade: a urgência do compromisso do mundo empresarial». In *A(s) Problemática(s) da Natalidade em Portugal. Uma Questão Social, Económica e Política*, ed. Vanessa Cunha, Duarte Vilar, Karin Wall, João Lavinha e Paulo Trigo Pereira, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais/Associação para o Planeamento da Família, 219-223.
- Castelain-Meunier, Christine. 2002. «The place of fatherhood and the parental role: tensions, ambivalence and contradictions». *Current Sociology*, 50 (2): 185-201.
- Chronholm, Anders. 2007. «Fathers' experience of shared parental leave in Sweden». *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 38 (2): 9-25.
- Connell, Raewyn. 1998. «Masculinities and Globalization». *Men and Masculinities*, 1 (1): 3-23.
- Crompton, Rosemary, ed. 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Crompton, Rosemary, e Clare Lyonette. 2006. «Work-Life 'Balance' in Europe». *Acta Sociologica*, 49 (4): 379-393.
- Cunha, Vanessa. 2007. *O Lugar dos Filhos. Ideais, Práticas e Significados*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Cunha, Vanessa, Leonor Rodrigues, Rita Correia, Susana Atalaia, e Karin Wall. *forthcoming*. «Why are caring masculinities so difficult to achieve? Reflections on Men and Gender Equality in Portugal». In *ICS: Inclusion*, ed. Ana Nunes de Almeida. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Cunha, Vanessa, Susana Atalaia, e Karin Wall. 2016. *Policy Brief II - Homens e Licenças Parentais - Quadro Legal, Atitudes e Práticas*. Lisboa: ICS-ULisboa/CITE.
- Cunha Rêgo, Maria do Céu. 2012. «Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências». *Ex aequo*, 25: 29-44.
- Daly, Mary. 1994. «Comparing welfare states: towards a gender friendly approach». In *Gendering Welfare States*, ed. Diane Sainsbury, London: SAGE Publications, 101-118.
- Daly, Mary. 2000. *The Gender Division of Welfare. The Impact of the British and German Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Daly, Mary. 2011. «What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18 (1): 1-23.
- Daly, Mary, e Katherine Rake. 2003. *Gender and the Welfare State: Care, Work and Welfare in Europe and the USA*. Cambridge: Polity Press.
- Delicado, Ana. 2002. *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. Lisboa: ICS-UL.
- Deven, Fred. 2009. «Family Policies: developments and dynamics in a number of Council of Europe Member States». In *Family Policy in Council of Europe Member States*, ed. Council of Europe, Strasbourg: Council of Europe, 77- 94.
- Doucet, Andrea. 2017. «The ethics of care and the radical potential of fathers' home alone leave: care as a practice, relational ontology, and social justice». In *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone* (Life Course Research and Social Policies, vol. 6), eds. Margaret O'Brien, e Karin Wall, Switzerland: Springer Open, 11-28.
- Doucet, Andrea, e Laura Merla. 2007. «Stay-at-home fathering. A strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families». *Community, Work & Family*, 10 (4): 455-473.
- Durkheim, Emile. 1998 [1895]. *As Regras do Método Sociológico*. Lisboa: Editorial Presença.
- Elliott, Karla. 2015. «Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept». *Men and Masculinities*, 19 (3): 240-259.
- Erler, Daniel. 2011. «Germany: taking a Nordic turn?». In *The Politics of Parental Leave Policy: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, ed. Sheila Kamerman e Peter Moss, Bristol: The Policy Press, 119-134.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta, ed., Duncan Gallie, Anton Hemerijck e John Myles. 2002. *Why we need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Ferreira, Virgínia. 1981. «Mulheres, Família e Trabalho Doméstico no Capitalismo». *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 6: 47-86.

- Ferreira, Virgínia. 2004. *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: Uma Análise da Feminização dos Escritórios em Portugal*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/479>
- Ferreira, Virgínia. 2009. «The socialization of motherhood costs – looking for new strategies». In *Family on the Crossroads*, ed. Ilze Trapenciere, Ene Margit Tiit e Jan Trost, Riga: University of Latvia, Institute of Philosophy, 72-83.
- Ferreira, Virgínia. org. 2012 [2ª ed]. *A Igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no Emprego em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Ferreira, Virgínia. 2016. «Towards the de-feminization of care, fertility and family/work balance». In *A(s) Problemática(s) da Natalidade em Portugal. Uma Questão Social, Económica e Política*, ed. Vanessa Cunha, Duarte Vilar, Karin Wall, João Lavinha e Paulo Trigo Pereira, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais/Associação para o Planeamento da Família, 203-211.
- Ferreira, Virgínia, e Mónica Lopes. 2004. «Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: Entre o consentimento e a reprovação». In *Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia – Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, ed. APS, Lisboa: APS, 156-165. Disponível em: http://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR4628d1d724a75_1.pdf
- Ferreira, Virgínia e Mónica Lopes, Lina Coelho, e Rosa Monteiro. 2009. *Os custos da maternidade e da paternidade na perspetiva dos indivíduos, das organizações e do Estado*. Relatório. Fundação para a Ciência e Tecnologia. Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- Fusulier, Bernard. 2009. «The european directive: making supra-national parental leave policy». In *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, ed. Sheila B. Kammerman, e Peter Moss. Cambridge: Policy Press, 243-258.
- Fusulier, Bernard, David Laloy, e Émilie Sanchez. 2007. « L’acceptabilité sociale de l’usage de congés légaux pour raisons parentales : le point de vue des cadres d’une grande entreprise ». *Recherches sociologiques et anthropologiques* 38 (2): 83-103.
- Gauthier Anne. 1996. *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford: Clarendon Press.
- Gauthier, Anne. 2002. «Family policies in industrialized countries: is there convergence?». *Population*, 57 (2): 447-474.

- Ghiglione, Rodolphe, e Ben Matalon. 1992. *O Inquérito, Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora.
- Giddens, Anthony. 2000. *Dualidade da estrutura: agência e estrutura*. Oeiras: Celta Editora.
- Giddens, Anthony. 2009 [3ª ed.]. *A Constituição da Sociedade*. São Paulo: Martins Fontes.
- Giullari, Susy e Jane Lewis. 2005. «The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach». *Economy and Society*, 34 (1): 76-104.
- Gornick, Janet, e Marcia Meyers. 2004. «Welfare regimes in relation to paid work and care». In *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*, ed. Janet Zollinger Giele e Elke Holst, Netherlands: Elsevier Science Press, 45-67.
- Gornick, Janet, e Marcia Meyers. 2006. «Welfare regimes in relation to paid work and care: a view from the united states on social protection in the European countries». *Revue Française des Affaires Sociales*, 5: 167-188.
- Gornick, Janet, Marcia Meyers, e Katherin Ross. 1997. «Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen welfare states». *Journal of European Social Policy*, 7 (1): 45-70.
- Graça, Luís. 1999. *Enquadramento histórico da produção legislativa no domínio da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho* (Textos, T 1325). Lisboa: Escola Nacional de Saúde Pública/Universidade Nova de Lisboa (policopiado).
- Guerreiro, Maria das Dores. 1989. «A família e a empresa. Reflexões preliminares em torno de um projecto de investigação sobre famílias de empresários de PME». *Sociologia, Problemas e Práticas*, 6: 23-32.
- Guerreiro, Maria das Dores, e Inês Pereira. 2006. *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Família-Trabalho* (col. Estudos nº 5). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Guerreiro, Maria, Vanda Lourenço, e Inês Pereira. 2006. *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Haas, Barbara. 2005. «The work-care balance: Is it possible to identify tipologies for cross national comparisons?», *Current Sociology*, 53 (3): 487-508.
- Haas, Linda. 2002. «The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden». *Community, Work and Family*, 5 (3): 319-342.
- Haas, Linda. 2003. «Parental leave and gender equality: lessons from the European Union». *Review of Policy Research*, 20 (1): 89-114.

- Haas, Linda, e Philip Hwang. 2008. «The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden». *Community, Work and Family*, 11 (1): 85-104.
- Haas, Linda, e Tine Rostgaard. 2011. «Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave». *Community, Work & Family*, 14 (2): 177-195.
- Hakim, Catherine. 1996. *Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*. London: Continuum Press.
- Hakim, Catherine. 2006. "Women, careers, and work-life preferences". *British Journal of Guidance & Counselling*, 34 (3):279-294.
- Hantrais, Linda. 2002. *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hantrais, Linda. 2004. *Family Policy Matters. Responding To Family Change In Europe*. Cambridge: Polity Press.
- Huerta, Maria C. Huerta, Willem Adema, Jennifer Baxter, Wen-Jui Han, Mette Lausten, RaeHyuck Lee, e Jane Waldfoge. 2014. «Fathers' Leave and Fathers' Involvement: Evidence from Four OECD Countries». *European Journal of Social Security*, 16 (4): 308-346.
- Kammerman, Sheila B., e Moss, Peter. 2009. *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Cambridge: Policy Press.
- Kvande, Elin. 2012. «Control in post-bureaucratic organizations: Consequences for fathering practices». In *Fatherhood in Late Modernity: Cultural Images, Social Practices, Structural Frames*, ed. Mechtilde Oeschle, Ursula Müller e Sabine Hess, Opladen: Verlag Barbara Budrich, 232–248.
- Kovács, Ilona, Maria da Conceição Cerdeira, Mário Bairrada, e António Brandão Moniz. 1994. *Qualificações e Mercado de Trabalho*. Lisboa: IEFP.
- Kovács, Ilona. 2006. «Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho». *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52: 41-65.
- La Rossa, Ralph 1988. «Fatherhood and social change». *Family Relations*, 37: 451- 457.
- Lammi-Taskula, Johanna. 2008. «Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland». *Fathering*, 6 (2): 133-148.
- Lewis, Jane. 1992. «Gender and the Development of Welfare Regimes». *Journal of European Social Policy*, 2 (3): 159-173.

- Lewis, Jane. 1997. «Gender and welfare regimes: Further thoughts». *Social Politics*, 4 (2): 160-177.
- Lewis, Jane, ed. 1998. *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- Lewis, Jane. 2001. «The decline of the male breadwinner model: the implications for work and care». *Social Politics*, 8 (2): 152-170.
- Lewis, Suzan. 1998. «O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar: o caso do Reino Unido». *Sociologia, Problemas e Práticas*, 27: 27-39.
- Lewis, Suzan. 2010. «Reflecting on impact, changes and continuities: Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge?». *Gender in Management: An International Journal*, 25 (5): 348-35.
- Marinho, Sofia. 2011. *Paternidades de Hoje: Significados, práticas e negociações da parentalidade na conjugalidade e na residência alternada*. Tese de Doutoramento em Sociologia. Lisboa: ICS-ULisboa. Disponível em: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4940/1/ulsd061760_td_Sofia_Marinho.pdf
- Marshall, Thomas H. 1950. *Citizenship and Social Class: And Other Essays*. Cambridge: University Press.
- Marsiglio, William. 1993. «Contemporary scholarship on fatherhood: culture identity and conduct», *Journal of Family Issues*, 4 (14): 484-509.
- Martin, Claude. 2011. «The reframing of family policies in France: processes and actors». *Journal of European Social Policy*, 20 (5): 410-421.
- Meil, Gerardo, Pedro Romero-Balsas e Jesús Rogero-García. 2017. «Fathers on Leave Alone in Spain: 'Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too'». In *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone* (Life Course Research and Social Policies, vol. 6), eds. Margaret O'Brien, e Karin Wall, Switzerland: Springer Open, 107-124.
- Mendes, Rita. 2007. «A parentalidade experimentada no masculino: as vivências da paternidade», *CIES e-Working Paper*, N.º 22/2007. Lisboa: CIES-IUL.
- Monteiro, Rosa, e Liliana Domingos. 2013. «O sentido do direito à conciliação vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia». *Sociologia, Problemas e Práticas*, 73: 59-77.
- Moss, Peter. 2009. *International Review of Leave Policies and Related Research 2009* (Employment Relations Research Series No. 102). London: BIS Department for Business, Innovation and Skills.

- Moss, Peter. 2015. *International Review of Leave Policies and Related Research 2015*. London: Institute of Education.
- Moss, Peter, e Fred Deven. 1999. *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe* (Vol. 35). The Hague/Brussels: NIDI/CBGS Publications.
- Moss, Peter, e Fred Deven. 2015. «Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004–2014». *Community, Work & Family*, 18 (2): 137-144.
- Naldini, Manuela. 2011. «Introduction. Feminist Views on Social Policy and Gender Equality». *Sociologica – Italian journal of sociology on line*, 1: 1-10.
- O'Brien, Margaret, e Karin Wall, eds. 2017. *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone* (Life Course Research and Social Policies, vol. 6). Switzerland: Springer Open.
- Orloff, Ann S. 1993. «Gender and the social rights of citizenship, the comparative analysis of gender relations and welfare states». *American Sociological Review*, 58: 303-328.
- Pais, José Machado. 2002. *Sociologia da Vida Quotidiana*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Pascall, Gillian, e Jane Lewis. 2004. «Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe». *Journal of Social Policy*, 33 (3): 73-394.
- Perista, Heloísa, Ana Cardoso, Ana Brázia, Manuel Abrantes, Pedro Perista, e Eudelina Quintal. 2016. *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal. Policy Brief*. Lisboa: CESIS/CITE.
- Perista, Heloísa, e Margarida Chagas Lopes. 1999. *A Licença de Paternidade. Um direito para a promoção da igualdade*. Lisboa: CIDES – Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.
- Pfau-Effinger, Birgit. 1998. «Gender cultures and the gender arrangement - a theoretical framework for cross-national comparisons on gender». *Innovation: the European Journal of Social Sciences* (Special Issue ed. Simon Duncan), 11 (2): 147-166.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2004. «Historical paths of the male breadwinner family model – explanation for cross-national differences». *British Journal of Sociology*, 55 (3): 377-399.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2005. «Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation». *Journal of Social Policy*, 34 (1): 1-18.
- Portugal, Sílvia. 1999. «Family and social policy in Portugal». *International Journal of Law, Policy and the Family*, 13 (3): 235–246.

- Portugal, Sílvia. 2006. "Women, Welfare State and Welfare Society in Portugal". In *The Policies of Reproduction at the Turn of the 21st Century*, ed. Maria Mesner; Gudrun Wolfgruber, 41 - 54. Innsbruck: StudienVerlag.
- Public Policy Research Centre/CUHK. 2008. *A Cross-National Comparison of Family Policy*. Hong Kong: Central Policy Unit/ Hong Kong SAR Government. Disponível em: http://www.familycouncil.gov.hk/english/files/research/Cross_National_Comparison_of_Family_Policy.pdf.
- Quivy, Raymond, e Luc Van Campenhoudt. 2003 [3ª ed.]. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Ramos, Vasco, Leonor Rodrigues, e Rita Correia. *forthcoming*. «Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal em 2002 e 2014 – Mudanças e Continuidades». *Sociologia, Problemas e Práticas*.
- Ramos, Vasco, Susana Atalaia, e Vanessa Cunha. 2016. *Vida Familiar e Papéis de Género: Atitudes dos Portugueses em 2014 – Research Brief 2016*. Lisboa: OFAP/ICS-ULisboa.
- Rehel, Erin M. 2014. «When dad stays home too: paternity leave, gender, and parenting». *Gender & Society*, 28 (1): 110-132.
- Rodrigues, Leonor, Vanessa Cunha, e Karin Wall. 2015. *Policy Brief I – Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Rodrigues, Maria de Lurdes, e Luísa Araújo. 2017. «Modelos de análise das políticas públicas». *Sociologia, Problemas e Práticas*, 83: 11-35.
- Rostgaard, Tine. 2002. «Setting time aside for the father: Father's leave in Scandinavia». *Community, Work and Family*, 5 (3): 343-364.
- Sainsbury, Diane. 1996. *Gender, Equality, and Welfares States*. Cambridge: University Press
- Sainsbury, Diane, ed. 1999. *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press.
- Santos, Boaventura Sousa. 1990. *Estado e Sociedade em Portugal (1974-1988)*. Porto: Afrontamento.
- Saraceno, Chiara. 1997. *Sociologia da Família*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Saraceno, Chiara. 2011. «Family Policies. Concept, goals and instruments». *Carlos Alberto Notebooks*, No. 230. Disponível em: www.carloalberto.org/working_papers
- Saxonberg, Steven. 2013. «From Defamilialization to Degenderization: Toward a New Welfare Typology». *Social Policy & Administration*, 47 (1): 26-49.
- Segalen, Martine. 1999. *Sociologia da Família*. Lisboa: Terramar.

- Shorter, Edward. 2001. *A Formação da Família Moderna*. Lisboa: Terramar.
- Silva, Augusto Santos, e José Madureira Pinto (eds.). 1999. *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento.
- Stier, Haya, Noah Levin Epstein, and Michael Braun. 2001. «Welfare regimes, family-supportive policies and women's employment along the life-course». *American Journal of Sociology*, 106 (6): 1731-1760.
- Sümer, Sevil. 2016 [2009]. *European Gender Regimes and Policies: Comparative Perspectives*. Oxon/New York: Routledge.
- Taylor-Gooby, Peter. 1991. «Welfare State Regimes and Welfare Citizenship». *Journal of European Social Policy*, 1 (2): 93-105.
- Thévenon, Olivier. 2011. «Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis». *Population and Development Review*, 37 (1): 57-87.
- Thévenon, Olivier, e Anne Solaz. 2013. «Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141. Paris: OECD Publishing.
- Torres, Anália. 2010. *Lição de Síntese – Mudanças na Família. O Privado na Agenda Pública*. Provas de Agregação em Sociologia. Lisboa: ISCTE-IUL. Disponível em: <http://www.analiatorres.com/pdf/agregacao/MudancasnaFamiliaOPrivadonaAgendaPublica.pdf>
- Torres, Anália. 2014. «Mulher, trabalho e natalidade». In *Demografia, Natalidade e Políticas Públicas*, ed. Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida, Lisboa: CNECV, 53-73.
- Torres, Anália, coord., Francisco Vieira da Silva, Teresa Líbano Monteiro e Miguel Cabrita. 2004. *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: CITE/Direcção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento.
- Torres, Anália, Rita Mendes, e Tiago Lapa. 2006a. «Família na Europa». In *Contextos e Atitudes Sociais na Europa* (Atitudes Sociais dos Portugueses 6), ed. Jorge Vala e Anália Torres, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 93-144.
- Torres, Anália, Rita Mendes, e Tiago Lapa. 2006b. «Men and Women between Family and Work in Europe. Analysing the Data of European Social Survey», *XVI World Congress of Sociology*, Durban, International Sociology Association.

- Tremblay, Diane-Gabrielle e Nadia Lazzari Dodeler. 2017. «Fathers on leave alone in Quebec (Canada): the case of innovative, subversive and activist fathers». In O'Brien, Margaret, e Karin Wall, eds. 2017. *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone* (Life Course Research and Social Policies, vol. 6). Switzerland: Springer Open.
- Viegas, José Manuel e António Firmino da Costa. 1998. *Portugal, que Modernidade?* Oeiras: Celta.
- Wall, Karin, org. 2005. *Famílias em Portugal – Percursos, Interações, Redes Sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, Karin. 2007a. «Atitudes face à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa». In *Família e Género em Portugal e na Europa*, ed. Karin Wall e Lúcia Amâncio, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 211-257.
- Wall, Karin. 2007b. «Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective». In *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*, ed. Peter Moss and Karin Wall, London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, 25-43.
- Wall, Karin. 2008. «I modelli di politiche relative ai congedi e l'articolazione lavoro/famiglia in Europa: una prospettiva comparativa». *Sociologia e Politiche Sociali*, 11 (1): 59-85.
- Wall, Karin. 2011. «A intervenção do Estado: políticas públicas de família». In *História da Vida Privada em Portugal: Os Nossos Dias*, ed. Ana Nunes de Almeida, 340-374. Lisboa: Círculo de Leitores/Temas e debates.
- Wall, Karin. 2014. «Fathers on leave alone: does it make a difference to their lives?» *Fathering*, 12 (2): 196-210.
- Wall, Karin, 2015. “Fathers in Portugal: from old to new masculinities”. In *Fathers across Cultures, the importance of roles and practices of dads*”, Jaipaul L. Roopnarine Editors.
- Wall, Karin, e Anna Escobedo. 2009. «Portugal and Spain: two pathways in Southern Europe». In *The Politics of Parental Leave Policy: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, ed. Sheila Kamerman e Peter Moss, Bristol: The Policy Press, 207-226.
- Wall, Karin, e Anna Escobedo. 2013. «Parental leave policies, gender equity and family well-being in Europe: a comparative perspective». In *Family Well-Being: European Perspectives*, ed. Almudena Moreno Mínguez, Dordrecht: Springer, 103-129.
- Wall, Karin, e Mafalda Leitão 2010. «Portugal». In *International Review of Leave Policies and Related Research 2010*, ed. Peter Moss, London: BIS Department for Business, Innovation and Skills, 188-195.

- Wall, Karin, e Mafalda Leitão. 2011. «Desenvolvimentos das Políticas de Família em Portugal em 2004-2009». In *Observatório das Famílias e das Políticas de Família: Relatório 2010*, ed. Karin Wall, Sofia Aboim e Mafalda Leitão, Lisboa: ICS/OFAP, 45-143.
- Wall, Karin, e Mafalda Leitão. 2016a. «Le congé paternel au Portugal: une diversité d'expériences». *Revue des Politiques Sociales et Familiales*. 122: 33-50.
- Wall, Karin, e Mafalda Leitão. 2017a. «Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers». In *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone*, ed. Margaret O' Brien e Karin Wall, Switzerland: Springer Open, 45-67.
- Wall, Karin, e Mafalda Leitão. 2017b. «Portugal country note». In *International Review of Leave Policies and Research 2017*, ed. Sonja Blum, Alison Koslowski and Peter Moss, 323-334. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Wall, Karin, e Mafalda Leitão. 2016b. «Portugal country note». In *International Review of Leave Policies and Research 2016*, ed. Alison Koslowski, Sonja Blum and Peter Moss, 274-286. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Wall, Karin, Mafalda Leitão, Sofia Marinho, e Lia Pappámikail. 2009, «Council of Europe Family Policy Questionnaire - Comparative Analysis». In *Family Policy in Council of Europe Member States*, ed. Council of Europe, Strasbourg: Council of Europe, 5-76.
- Wall, Karin, coord., Mafalda Leitão, Sónia Vladimira Correia, e Vasco Ramos. 2016. *Políticas de Família em 2014 e 2015 – Principais Desenvolvimentos* Lisboa: OFAP/Observatórios do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Wall, Karin, Mafalda Leitão, e Vasco Ramos. 2011. «Critical review of research on families and family policies in Europe». In *Wellbeing of Families in Future Europe. Challenges for Research and Policy* (FamilyPlatform - Families in Europe Volume 1), ed. Uwe Uhlenendorff, Marina Rupp e Matthias Euteneuer, s.l.: FamilyPlatform, 119-236.
- Wall, Karin, Rita Gouveia, e Rita Correia. *forthcoming*. «Atitudes face às licenças parentais em Portugal ». *Sociologia, Problemas e Práticas*.
- Wall, Karin, Sofia Aboim, e Sofia Marinho. 2007. «Fatherhood, family and work in men's lives: negotiating new and old masculinities». *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, XXXVIII (2): 105-122.
- Wall, Karin, Sofia Aboim, e Vanessa Cunha, coord. 2010. *A Vida Familiar no Masculino. Negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- Wall, Karin, coord., Vanessa Cunha, Susana Atalaia, Leonor Rodrigues, Rita Correia, Sónia Vladimira Correia, e Rodrigo Rosa. 2016a. *Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Wall, Karin, Vanessa Cunha, e Susana Atalaia, coord., Leonor Rodrigues, Rita Correia, Sónia Vladimira Correia, e Rodrigo Rosa. 2016b. *Policy Brief III – Principais conclusões e recomendações do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- White, Naomi. 1994. «About fathers: masculinity and the social construction of fatherhood». *Australian and New Zealand Journal of Sociology*. 30 (2): 119- 131.

ANEXOS

Anexo 1 – Amostra de pais trabalhadores que partilharam a licença parental inicial bonificada

Nomes *	Idade	Escolaridade	Profissão	Empresa	Setor	Licença parental inicial bonificada: tempo partilhado
Carlos	39	Licenciatura	Adjunto loja	Grande empresa	Privado	1 mês (6º mês)
Álvaro	39	Licenciatura	Gestor clientes	PME	Privado	1 mês (6º mês) seguido de mais 3 meses (alargada)
Simão	33	Licenciatura	Programador	Grande Empresa	Privado	2,5 meses (metade do 2º até ao 5º mês)
Ricardo	43	Licenciatura	Economista	Ministério Economia	Público	1 mês (5º mês)
Dino	36	Licenciatura	Engenheiro software	PME	Privado	1 mês (6º mês)
Joaquim	39	Licenciatura	Contabilista	PME	Privado	1 mês (6º mês)
Esteves	38	Licenciatura	Técnico audiovisual	Grande empresa	Público	45 dias em 3 períodos distintos (2 semanas cada)
Martim	44	Licenciatura	Geógrafo	Câmara Municipal	Público	1 mês (6º mês)
Timóteo	31	Licenciatura	Jurista	Ministério	Público	10 dias do 5º mês + 1 mês (6º mês)
Gilberto	36	Licenciatura	Inspetor	Ministério	Público	2 meses (4º e 5º mês)
Luís	33	Doutoramento	Professor	Politécnico	Público	1 mês (6º mês)
Belmiro	32	Licenciatura	Jurista	Banco	Privado	1 mês (6º mês)
Tiago	35	Licenciatura	Informático	PME	Privado	1 mês (6º mês + 1 mês – lic. Parental alargada)
Nélio	34	Licenciatura	Formador	Grande empresa	Privado	1 mês (6º mês)

Nomes *	Idade	Escolaridade	Profissão	Empresa	Setor	Licença parental inicial bonificada: tempo partilhado
Paulo	29	12º ano	Política	Ministério	Público	1 mês (6º mês)
Florindo	43	Licenciatura	Técnico Recursos Humanos	Ministério	Público	1 mês (6º mês)
Flávio	30	Licenciatura	Administrativo	Banco	Privado	1 mês (5º mês) + 3 semanas de férias
Ivo	40	12º ano	Criativo	PME	Privado	1 mês (6º mês) + 3 meses (alargada) + 1 mês de férias
Bernardo	31	Licenciatura	Farmacêutico	PME	Privado	3,5 meses (metade do 2º mês até ao 6º mês)
Patrício	37	Licenciatura	Gestor projetos	Grande empresa	Privado	2,5 meses (metade do 2º mês até ao 5º mês)
Duarte	36	12º ano	Inpetor	Grande empresa	Privado	1 mês (6º mês)
Marco	40	Mestre	Consultor informático	PME	Privado	1 mês (5º mês)
Raúl	33	Licenciatura	Gestor de sistemas	PME	Privado	3 meses (3º, 4º e 5º mês)
Narciso	34	12º ano	Técnico de emergência médica	Ministério	Público	1 mês (6º mês)

Anexo 2 – Amostra de empregadores

Empresas	Categoria	Habilitações	Sexo	Idade	Tipo Empresa	Setor de Atividade
A	Chefia última linha/ nível imediato ao Direção Geral/ sócia da empresa	Licenciatura	Feminino	39	PME, privada	Tecnologias de informação e comunicação
B	Chefia última linha/ nível imediato à Direção Geral	Licenciatura	Feminino	45	Grande empresa, anteriormente pública, agora privada	Comunicações
C	Direção central/ nível imediato à Administração geral	Licenciatura	Masculino	44	Grande empresa, privada	Financeiro (Banco)
D	Direção geral/ nível imediato à administração	Licenciatura	Feminino	43	PME, privada	Tecnologias de informação e comunicação
E	Direção/Administração	Mestrado	Masculino	54	PME, privada	Consultoria
F	Direção Geral/nível imediato à administração	Antigo curso comercial	Masculino	76	PME, privada	Transportes
G	Direção Geral/nível imediato à administração	Licenciatura	Masculino	53 anos	Grande empresa, privada	Consultoria
H	Diretora Recursos Humanos	Licenciatura	Feminino	45 anos	Grande empresa, anteriormente pública, agora privada	Energia

Anexo 3 – Guião de Entrevista ao Pai

PAIS - GUIÃO DE ENTREVISTA – TÓPICOS

BREVE DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS DA PESQUISA

A - PERFIL DO ENTREVISTADO

- Nome
- Idade (data de nascimento)
- Local de residência (concelho)
- Nível de ensino
- Condição perante o trabalho atual, profissão (descrição detalhada), situação na profissão; horários
- Estado civil atual (conforme consta no B.I.)
- Este e o seu 1º casamento/união? Data do casamento/da entrada na conjugalidade atual? Quantos filhos têm?

B - PERFIL DAS PESSOAS QUE VIVEM COM O ENTREVISTADO

- Quem? Caracterização: parentesco/sexo, idade (data de nascimento), nível de Ensino, estado Civil
- Profissão da esposa/companheira: descrição detalhada; situação na profissão; nº horas trabalho por semana; horários (antes e depois do nascimento dos filhos e da licença parental inicial)

C - GOZO DE LICENÇAS PARENTAIS POR NASCIMENTO DOS FILHOS/AS

- Tipo de licenças gozadas, quantidade de tempo, sozinho, acompanhado, subsídio (Próprio e cônjuge)

D - PARTILHA DA LICENÇA PARENTAL INICIAL BONIFICADA

1. Informação mais descritiva

- Dias/meses partilhados
- Quando e que idade tinha o bebé
- Sozinho, acompanhado (por quem?)
- Quantidade de tempo gozado pela mãe
- Subsídio pago, quem pagou
- Como soube da licença
- Viu/ouviu publicidade à licença

2. Fatores que levaram o pai a partilhar a licença com o bónus

- Porque gozou mais do que o mês do bónus/porque gozou só o mês do bónus
- Porque é que decidiu partilhar a licença, que motivos apresenta
- Explorar outros fatores que possam ter motivado a partilha da licença
- Vantagens e desvantagens da licença
- Opinião sobre a duração da licença
-

3. Decisão e “negociação” da partilha da licença parental inicial bonificada em família

- Quem teve a ideia de partilhar a licença
- Como se chegou a uma decisão
- Qual a opinião da sua mulher nessa altura?
- O que é que ponderaram/ que vantagens versus desvantagens?
- Reações dos pais/sogros (outros familiares próximos) e amigos

4. A comunicação da decisão da partilha da licença parental inicial bonificada à entidade empregadora/chefia

- Com quem falou no local de trabalho
- Como comunicou a sua decisão (pediu, informou...)
- Argumentos apresentados
- Qual a opinião das chefias/outros responsáveis; comentários de colegas
- Como é que reagiu/reagiu a tudo isso?
- Substituição/distribuição do trabalho
- Já alguém tinha gozado na mesma empresa/departamento
- Depois dele já alguém gozou
- Como decorreu o regresso ao trabalho
- Comentários colegas e chefias
- Alterações/horários da rotina profissional após a licença
- Impactos da licença a nível profissional
- Voltaria a gozar novamente a licença no mesmo contexto laboral
- Outras pessoas que conheça e que tenham gozado a licença
- Já alguma vez ouviu falar de alguém que tenha tido algum problema em gozar por motivos de trabalho
- Opinião face ao regime atual de licenças e sua interligação com as responsabilidades profissionais

5. A experiência da licença parental inicial/cuidar de um bebé

- Trabalhou durante a licença? Deslocações e contactos profissionais
- O que fazia durante a licença? Rotinas, como era o bebé, quem (pai e mãe) fazia o quê?
- Estava sozinho ou acompanhado (repetir)
- Tarefas domésticas/cuidar dos outros filhos durante este período
- Ajudas que tiveram/têm, empregada a ajudar, avós, etc...
- Como se sentiu? (Dificuldades, satisfação, angústias, solidão ou isolamento...)
- O que é que o marcou mais?
- Vantagens e desvantagens de o pai sozinho estar sozinho com o bebé
- Gostava de ter ficado mais tempo de licença, como foi quando a licença terminou
- Depois da licença: horários de trabalho do pai e da mãe, com quem fica a criança

6. Ser pai

- Quando começou a pensar em ser pai
- O que e, para si, ser um bom pai? E ser boa mãe?
- Qual e a primeira grande responsabilidade de um pai? Sustento/apoio/presença/afetos
- Relação com o trabalho mudou depois de ter sido pai
- Impacto da licença no ser pai
- acompanhamento da gravidez e nascimento

7. Dia-a-dia dos cuidados aos filhos e tarefas domésticas

- Quem faz o quê? (lavar, vestir, tratar da roupa, alimentar, brincar, deitar, adormecer, etc.)
- Quem cuida/falta ao trabalho quando os filhos/as estão doentes
- Quem leva, quem busca escola
- Divisão do trabalho doméstico, quem faz o quê

8. Enquadramento familiar do agregado familiar de origem

- Com quem vivia em criança/jovem
- Divisão dos cuidados às crianças e das tarefas domésticas, quem fazia o quê?
- Como era a relação com o seu pai/mãe
- É um pai diferente do que foi o seu pai
- Profissão e nível de escolaridade da mãe e do pai do entrevistado
- Profissão e nível de escolaridade da mãe e do pai da esposa/companheira

9. Perguntas finais

- Rendimento bruto/líquido (escolher um) do agregado familiar (contributo de cada progenitor)
- Religião
- Posição política (esquerda, direita, escala de 1 a 10)

Anexo 4 – Guião de Entrevista ao Empregador

EMPREGADORES - GUIÃO DE ENTREVISTA – TÓPICOS

BREVE DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS DA PESQUISA

A - PERFIL DO ENTREVISTADO

- Nome
- Idade (data de nascimento)
- Estado civil, escolaridade e profissão do cônjuge
- Local de residência (concelho)
- Nível de ensino
- Condição perante o trabalho atual, profissão (descrição detalhada), situação na profissão; horários
- Número de filhos/as e idades

B - PERFIL DA EMPRESA

- Setor de atividade
- Área de atividade económica
- Dimensão da empresa
- Departamento de recursos humanos?
- Iniciativas de gestão dos recursos humanos ligadas à conciliação (flexibilidade de horários...medidas de conciliação especificamente dirigidas a pais e mães de crianças ainda dependentes...)

C - GOZO DE LICENÇAS PARENTAIS

- Como se processa o gozo das licenças parentais na empresa (a quem comunicam a decisão, quem paga a licença, substituição do trabalhador, regresso do trabalhador...)
- Atividade económica
- Dimensão da empresa
- Departamento de recursos humanos?
- Iniciativas de gestão dos recursos humanos ligadas à conciliação (flexibilidade de horários, iniciativas internas, medidas específicas de conciliação)

D - PARTILHA DA LICENÇA PARENTAL INICIAL BONIFICADA

- Casos de partilha na empresa
- Opinião global face à partilha da licença parental pelo pai em pelo menos um mês
- Perceção se é comum /conhecimento de casos em outras empresas/colegas/amigos/familiares
- Opinião sobre ser o pai a ficar e não a mãe
- Porque utiliza o pai esta licença
- Quem deve gozar esta licença
- Ausência do trabalhador – período de tempo, contactos ou corte integral
- Comparação ausência pai e mãe
- Impactos na empresa (gestão da ausência do pai trabalhador: substituição?)
- Que custos? (diferenças entre homens e mulheres)

- Há vantagens para a empresa (partilha do pai)
- Motivação para o trabalho do pai trabalhador que goza a licença?
- Distribuição de prémios de produtividade e avaliação de desempenho ao pai que partilha a licença
- Representação dos empregadores em Portugal sobre o gozo das licenças parentais por parte do pai
- Representação sobre igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho – Porque existem desigualdades?
- Preferência das empresas por empregar trabalhadores do sexo masculino?
- Relação dos homens e das mulheres com o trabalho depois de serem pais
- Introduzir exemplos de casos mais paradigmáticos e avaliar reação do entrevistado/a
- Responsabilidade social das empresas na conciliação